KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov Implementačnej agentúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „Zákonník práce“ alebo "ZP"), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“)

Zmluvné strany

Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len IA MPSVR SR), zastúpená Ing. Martinom Ružičkom, generálnym riaditeľom na jednej strane
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia SLOVES pri IA MPSVR SR (ďalej len ZO SLOVES pri IA MPSVR SR) zastúpená predsedníčkou Bc. Tatianou Šuňalovou
(ďalej len „odborová organizácia“)

zamestnávateľ a základná organizácia spolu ďalej ako „zmluvné strany“

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „kolektívna zmluva“) na rok 2015 nasledovne:

I. časť
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
b) pracovnoprávne vzťahy,
c) platové podmienky,
d) sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

2. Základná organizácia sa zaväzuje objektívne a bezodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.

II. časť
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5
Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu v zmysle § 231 a § 232 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2. Základná organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej odborový výbor za predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti základnej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

2. Zamestnávateľ v súlade s požiadavkou na naplnenie cieľa podľa predchádzajúceho odseku poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii (schôdze, školenia a iné stretnutia) bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza všetky efektívne vynaložené náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom výbore a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Základná organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcej vete všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborového výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy v príslušnom kalendárnom mesiaci.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní účasť delegovaného zástupcu závodného výboru ako prísediaceho s poradným hlasom na poradách vedenia zamestnávateľa v prípade, ak sú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Článok 10

Zamestnávateľ v súlade s § 29 ZP vopred prerokuje so zástupcami ZO SLOVES pri IA MPSVR SR predovšetkým organizačné zmeny, ktoré by mohli mať vplyv na skončenie alebo zmenu pracovného pomeru zamestnanca, najmä na skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo jeho okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa.

Článok 11

1. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie prostredníctvom odborovej organizácie.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

3. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach a v prípade opodstatnených sťažností budú prijaté také opatrenia, aby sa v čo najväčšej miere vylúčila možnosť opakovanej sťažnosti.

III. časť
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Základná organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle Článku 31 tejto kolektívnej zmluvy.

3. Základná organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru.

4. Základná organizácia môže prizývať na zasadnutie členskej schôdze štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo ním určenú osobu, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 13

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného pracovného poriadku s odborovým výborom.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborového výboru, inak bude tento dokument neplatný.

Článok 14

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 ZP **ako pružný pracovný čas - mesačný** (určené začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca).
3. V kalendárnom roku v rámci pružného pracovného času, je pre zamestnancov určený:

a) základný pracovný čas od 9,00 hod. do 15,00 hod. a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 9,00 hod. do 14,00 hod.,

b) voliteľný pracovný čas

1. na začiatku pracovnej zmeny od 6,00 hod. do 9,00 hod.,
2. na konci pracovnej zmeny od 15,00 hod. do 18,00 hod. a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 14,00 hod. do 18,00 hod.

Článok 15

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce

a) pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa, rodiča, alebo rodiča manžela,
b) zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy – v termíne prvého dňa školského roka.

Článok 16

So zamestnancom, s ktorým zamestnávateľ dohodol pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48 Zákonníka práce, možno podľa tejto Kolektívnej zmluvy pracovný pomer opätovne dohodnúť alebo predĺžiť podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce na druh práce (pracovnú činnosť), ktorý priamo súvisí s podmienkami účasti zamestnanca na národných projektoch, realizovaných IA MPSVR SR zo štátneho rozpočtu SR, alebo iných zdrojov (napr. grant EÚ), a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na národných projektoch IA MPSVR SR.

Článok 17

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

   a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej rok a menej ako štyri roky;
   b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej štyri roky.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

   a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej rok a menej ako štyri roky;
   b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej štyri roky.

3. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa Zákonníka práce.

4. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok - ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť zamestnanca je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného nároku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po skončení pracovného pomeru.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:

a) v deň darovania krvi, pri aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (§138 ods. 2 Zákonníka práce),

b) v rozsahu dvoch po sebe nasledujúcich dní na prípravu a vykonanie záverečnej štátnej skúšky, alebo absolutória,

c) v rozsahu piatich po sebe nasledujúcich dní na vypracovanie diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

IV. časť
Platové podmienky

Článok 20

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

2. Výplata platu sa realizuje raz mesačne, najneskôr desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom písomnom súhlase. Výplatné pásky sa zasielajú po udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnanca v elektronickej forme na e-mailovú adresu zamestnanca.

Článok 21

Zamestnávateľ môže, po predchádzajúcom prerokovaní výšky finančného príspevku so základnou organizáciou, poskytnúť zo sociálneho fondu výpomoc pri:

a) mimoriadnych životných udalostiach (pri úmrtí rodinného príslušníka a pod.),

b) živelnej pohrome.

V. časť
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 22

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a podľa rozpočtu sociálneho fondu IA MPSVR SR.

2. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

   a) povinným prídelom vo výške 1,00 %,
   b) ďalším prídelom vo výške 0,50 %

   zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte v Štátnej pokladnici SR.

4. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

5. Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je možné až po odsúhlasení oboma zmluvnými stranami.

6. Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za polrok.

Článok 23

Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu dohodne zamestnávateľ so základnou organizáciou; zmluvné strany sa zaväzujú poskytovať si na tento účel všetku potrebnú súčinnosť a spolupôsobenie.

Článok 24

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravných lístkov v hodnote 4,- Eur.

2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci počas prvých 10 dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu, okrem príspevku na stravovanie, v zmysle Zásad jedenkrát ročne vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november príslušného roka aj príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach.
4. Príspevok podľa bodu 3 tohto článku, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi bez preukazovania čerpania vo výške 40,- Eur, ak k 30.11. príslušného kalendárneho roku odpracoval nepretržite u zamestnávateľa najmenej 6 mesiacov príslušného kalendárneho roka.
5. Príspevok podľa bodu 2 tohto článku sa poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá k poslednému dňu v mesiaci, vo vyúčtovaní ktorého sa príspevok vypláca, a nie je zamestnancom, ktorý
   a) je na rodičovskej dovolenke,
   b) čerpá služobné alebo neplatené voľno celý kalendárny mesiac,
   c) má so zamestnávateľom uzatvorenú iba dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, resp. dohodu o pracovnej činnosti, alebo obdobnú dohodu.
6. Do odpracovaného obdobia sa nezapočíta čas čerpania voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku najviac 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 75% denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nad rozsah uvedený v tomto článku sa poskytuje v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 26

1. Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú Zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou (ďalej len „účastnícka zmluva“) alebo uzatvorí účastnícku zmluvu po nadobudnutí platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy.

2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu platov zamestnancov.

3. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje zamestnancovi, ktorý si prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie, a ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá dlhšie ako 3 mesiace:
   a) sumou 25,00 Eur mesačne, ak si zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie sumou nižšou ako 10,00 Eur mesačne,
   b) sumou 32,00 Eur mesačne, ak si zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie sumou vyššou ako 10,00 Eur mesačne.

Článok 27

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

2. Zamestnávateľ zabezpečí v primeranom rozsahu vybavenosť sociálnych zariadení prostriedkami na osobnú hygienu.

Článok 28

1. Základná organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa podľa § 149 ZP a o výsledku kontroly informovať zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo výkonu kontroly odborového výboru nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Požiadavky zamestnancov v oblasti tvorby a ochrany pracovných podmienok, pracovného prostredia a ochrany zdravia pri práci operatívne prerokuje odborový výbor. Previerku v tejto oblasti vykoná komisia bezpečnosti a zdravia pri práci za účasti zástupcu základnej organizácie najmenej raz ročne.

3. Závodný výbor sa zaväzuje poskytovať zamestnávateľovi účinnú pomoc pri udržiavaní a skvalitňovaní stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovnej zdravotnej službe pri posudzovaní zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci.

Článok 29

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnankyni, ktorá v organizácii pracovala viac ako 1 rok, na základe jej písomnej žiadosti spolu s rodným listom dieťaťa, príspevok pri narodení dieťaťa, ktorým jej prispieva na pokrytie výdavkov spojených so zabezpečením nevyhnutných potrieb novorodenca.
2. O žiadosť môže požiadať najneskôr do 1 mesiaca odo dňa narodenia dieťaťa.
3. Výška príspevku na jedno dieťa podľa bodu 1 tohto článku je 200,- Eur.

VI. časť
Záverečné ustanovenia

Článok 30

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2015. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.

2. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 31

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, pri riešení kolektívnych sporov, nepoužiť krajný prostriedok v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Právo zamestnávateľa na výluku a právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru v dôsledku nedoriešenia kolektívnych sporov dohodou, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto kolektívnej zmluve.

3. Zmluvné strany sa dohodli, že túto kolektívnu zmluvu je možné meniť a dopĺňať v ktoromkoľvek jej ustanovení. Zmeny a doplnky je možné vykonávať len na základe vzájomného súhlasu oboch zmluvných strán a musia byť uskutočnené v písomnej forme. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá zmluvná strana je povinná vyjadriť sa k predloženému návrhu najneskôr do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve„ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 32

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborového

výboru. Po tomto zhodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 34

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv SR podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
3. Zamestnávateľ po podpise zmluvy zabezpečí, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre odborový výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 35

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch rovnopisoch (origináloch), z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

Bratislava..... Bratislava.....

....

Ing. Martin Ružička
generálny riaditeľ

Bc. Tatiana Šuňalová
predsedníčka ZO SLOVES
pri IA MPSVR SR