V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní"), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bellova 54/a, 833 63 Bratislava
zastúpený riaditeľom Štátneho inštitútu odborného vzdelávania
Ing. Ivanom Stankovským, CSc.

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Odborového zväzu ŠIOV
zastúpená predsedom závodného výboru (ďalej len ZV)
Ing. Vlastou Púchovskou

na druhej strane

uzatvárajú túto

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2016

ČASŤ I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1
Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, 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,
e) pracovné podmienky
f) oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP).

Článok 3
Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4
Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5
Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6
Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7
Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnancom v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých prác týkajúcich sa bežnej prevádzky odborovej organizácie.

Článok 8
Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru odborovej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9
Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich

ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 10
Dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 11
Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu Závodného výboru na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na prerokovanie Závodnému výboru.

ČASŤ III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12
Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 13
Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok.
Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 14
Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 15
Pracovný čas je **37 a ½** hodín týždenne.

Článok 16
Pracovný čas je rozvrhnutý ako pružný pracovný čas. V súlade so Zákonníkom práce sa pružný pracovný čas rozvrhuje nasledovne:

a) základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je časový úsek od 9:00 do 14:00 s výnimkou posledného pracovného dňa v týždni (piatok), kedy základný pracovný čas je od 9:00 do 13:00,
b) voliteľný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas, je časový úsek od 7:00 do 9:00 v doobedňajších hodinách a od 14:00 do 18:00 v poobedňajších hodinách s výnimkou posledného pracovného dňa v týždni (piatok), kedy voliteľný pracovný čas je od 13:00 do 16:00,
c) denný prevádzkový čas, v ktorom je zamestnanec povinný odpracovať celkový pracovný čas v pružnom pracovnom období, je časový úsek od 7:00 do 18:00 s výnimkou posledného pracovného dňa v týždni (piatok), kedy prevádzkový čas je od 7:00 do 16:00.

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako mesačné pracovné obdobie.

V prípade kratšieho pracovného času sa určuje pružný pracovný čas individuálne.

V súlade s § 142 ods. 2 Zákonníka práce sa ustanovuje, že čas, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času, je čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa tak pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy nielen v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času, ale aj v rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného

pracovného času, a to až do času zodpovedajúcemu priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 17
Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v zmysle § 91 Zákonníka práce.

Článok 18
Základná výmera dovolenky je 5 týždňov v súlade s § 103 ods. 1 Zákonníka práce.
Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 19
Pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu bude podľa §§ 137 a 138 Zákonníka práce zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

a) Bezplatné darovanie krvi v rozsahu upravenom § 138 ods. 2 Zákonníka práce
b) Účasť na branno športových podujatiach organizovaných Závodným výborom 1 deň

Článok 20
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 96b Zákonníka práce.

Článok 21
Zamestnávateľ postupuje pri rozviazaní pracovného pomeru podľa §§ 59 až 74 Zákonníka práce. Výpovedný dôvod podľa § 63 Zákonníka práce zamestnávateľ prerokuje so Závodným výborom, ktorý vypracuje vlastné stanovisko.

Článok 22
Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky na výkon činností nevyhnutných k zabezpečeniu plnenia aktivít pre projekty.

Článok 23
Zamestnávateľ poskytne odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka zvýšený o 2 funkčné platy.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne pri skončení pracovného pomeru odstupné z dôvodov uvedeného v § 63 ods.1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce v rozsahu ustanovenom v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 25
1.Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 26
Zamestnávateľ bude ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch. V prípade záujmu zo strany závodného výboru predloží zamestnávateľ správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch po predložení písomnej žiadosti trikrát ročne.

Článok 27
ZV uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Závodného výboru zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV

Platové podmienky

Článok 28
Do doby rozhodujúcej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej, než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti zamestnanca pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 29
Osobný príplatok sa priznáva zamestnancovi v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z z.

Príplatok za zastupovanie v celom rozsahu, sa priznáva zamestnancovi v zmysle § 9 *(viac ako 4 týždne nepretržitej neprítomnosti vedúceho na pracovisku).*

Článok 30
Zamestnávateľ vyplatí odmeny zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm.a) b) c) a ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.

Článok 31
Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu mzdy vo výške 25% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu.

Článok 32
Mzda zamestnanca s pravidelným príjmom je splatná pozadu za mesačné obdobie a to v termíne do 15 dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v prípade pracovného voľna a sviatku sa termín výplaty posúva o potrebný počet dní neskôr.

Článok 33
Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

Článok 34
Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so ZV čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

ČASŤ V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 35
Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom podľa § 152 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ

zabezpečí pre všetkých zamestnancov organizácie závodné stravovanie formou nákupu stravných lístkov. Nákup stravných lístkov zabezpečí Štátny inštitút odborného vzdelávania. Zamestnávateľ bude platbu zamestnancov za stravné lístky vykonávať formou zrážky zo mzdy. Zamestnanec je povinný vyzdvihnúť si stravné lístky u zamestnanca povereného ich výdajom.

Zmluvné strany sa dohodli že závodné stravovanie bude financované takto :

celková hodnota stravného lístka..... 3,60 EUR (doplnené z dodatku)
z toho hradí :

organizácia	.....	1,98 EUR
príspevok zo sociálneho fondu	.....	0,62 EUR
zamestnanec hradí	.....	1,00 EUR/ za 1ks stravný lístok

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje len zamestnancom organizácie.

Článok 36
Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 20 EUR mesačne z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 37
Sociálny fond sa bude tvoriť:

a) povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde
b) ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Článok 38
Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 39
Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v časovom intervale 1 x za polrok.

ČASŤ VI

Záverečné ustanovenia

Článok 40
Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.decembra 2016. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 41
Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 42
Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 43
Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 44
Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1. mája 2016.

Článok 45
Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii vedúcim odborov zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 46
Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Ing. Ivan Stankovský, CSc.
riaditeľ Štátneho inštitútu odborného vzdelávania

Štátny inštitút odborného vzdelávania
Bellova 54/A
833 63 Bratislava

Ing. Vlasta Púchovská
predsedkyňa odborovej organizácie

ZÁVODNÝ VÝBOR
Štátny inštitút odborného vzdelávania

V Bratislave, dňa 20. apríla 2016