

DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

dovolíme si Vás požiadať o vyplnenie dotazníka, ktorým chceme zistiť aké sú Vaše názory na systém odmeňovania na Vašom úrade a čo Vás motivuje k pracovným výkonom.

Prosíme Vás, aby ste v dotazníku vyjadrili svoj názor pravdivo zakrúžkovaním odpovede, s ktorou sa stotožňujete. V prípade, že sa Váš názor zhoduje s viacerými odpoveďami, zakrúžkujte viac možností.

Dotazník je anonymný a jeho vyplnenie dobrovoľné. Vaše odpovede nezneužijeme, použijeme ich len na výskumné účely bakalárskej práce.

1.Pohlavie:

a/ žena

b/ muž

2.Vek:

a/ 18 – 30 rokov

b/ 31 – 40 rokov

c/ 41 – 50 rokov

d/ 51 a viac rokov

3.Vzdelanie:

a/ stredoškolské s maturitou

b/ vysokoškolské 1. stupeň

c/ vysokoškolské 2. stupeň

4.Ako dlho ste zamestnancom ÚPSVR Revúca?

a/ 0 – 5 rokov

b/ 6 – 10 rokov

c/ 11 – 15 rokov

d/ 16 – a viac rokov

5. Podľa Vášho názoru, sú zamestnanci na Vašom úrade odmeňovaní:

a/ spravodlivo

b/ nespravodlivo

c/ neviem posúdiť

6. Realizuje sa na Vašom UPSVR pravidelné hodnotenie zamestnancov nadriadenými pracovníkmi za vopred stanovených kritérií?

a/ áno

b/ nie

c/ neviem

7. Podľa Vášho názoru je hodnotenie nadriadeným:

a) subjektívne

b) skôr subjektívne

c) objektívne

d) skôr objektívne

8. Podľa Vášho názoru sú na Vašom úrade odmeny delené spravodlivo?

a/ áno

b/ skôr áno

c/ skôr nie

d/ nie

9. Podľa Vášho názoru sú odmeny rozdeľované na základe:

a/ pracovného výkonu

b/ náročnosti práce

c/ pracovného zaradenia

d/ sympatie vedúcemu

e/ svojvoľného posúdenia vedúcim

10. Ste spokojný s ponúkanými benefitmi?

a/ áno

b/ skôr áno

c/ skôr nie

d/ nie

11. Podľa Vášho názoru, ktoré benefity zamestnancov najviac motivujú?

- a) poskytovanie príspevku na stravné lístky
- b) príspevky na kultúrne podujatia
- c) príspevky na športové aktivity
- d) príspevky na životné poistenie a doplnkové dôchodkové poistenie
- e) dodatková dovolenka v trvaní 5 dní
- f) preplácanie PN
- g) preplácanie nadštandardnej zdravotnej starostlivosti
- i) flexibilný pracovný čas
- j) iné

12. Myslíte si, že nefinančné odmeňovanie UPSVR je na dobrej úrovni?

- a/ áno
- b/ skôr áno
- c/ skôr nie
- d/ nie
- e/ neviem posúdiť

13. Ak by bolo možné, vymenili by ste benefity poskytované od ÚPSVR za zvýšenie Vašej mzdy, avšak o menšiu čiastku, oproti hodnote nefinančných benefitov?

- a/ áno
- b/ skôr áno
- c/ skôr nie
- d/ nie

14. V akej oblasti by ste zmenili alebo zvýšili úroveň benefitov?

- a/ stravovanie
- b/ kultúra
- c/ šport
- d/ vzdelávanie
- e/ dovolenka

15. Máte pocit, že ste dostatočne motivovaný/á vo Vašom zamestnaní?

a/ áno

b/ skôr áno

c/ skôr nie

d/ nie

e/ neviem posúdiť

16. Čo je pre Vás najdôležitejším stimulačným prostriedkom vo Vašom zamestnaní?

a/ finančné ohodnotenie

b/ získanie firemných benefitov

c/ morálne ocenenie

d/ kariérny postup

e/ istota zamestnania

17. Ste spokojný/á so svojím platom?

a/ áno

b/ nie

18. Prispôsobujete svoje pracovné úsilie Vášmu finančnému ohodnoteniu?

a/ áno

b/ skôr áno

c/ skôr nie

d/ nie

19. Je pre Vás nefinančné odmeňovanie UPSVR dostatočným stimulom pre zvýšenie motivácie pri pracovnom výkone?

a/ áno

b/ skôr áno

c/ skôr nie

d/ nie

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST - Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z.

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskoprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody,
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určením nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania štátnej služby a výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

**Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava,
zastúpené generálnym riaditeľom a vedúcim služobného úradu, Ing. Mariánom
Valentovičom,**

a

**Podnikový výbor sekcie úradov PSVR a dozorných, inšpekčných a skúšobných orgánov
Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry,
zastúpený predsedom, Mgr. Jozefom Mészárošom,
a
predsedníčkou SLOVES, JUDr. Máriou Mayerovou,**

a

**Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu Ústredia práce, sociálnych vecí
a rodiny,
zastúpená predsedom, Mgr. Petrom Zemanom,**

**uzatvárajú podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov
túto**

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

**pre zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č.
553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
na rok 2015
(ďalej len „kolektívna zmluva“)**

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2015 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), s § 119 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny a štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny v služobnom úrade Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „štátny zamestnanec“) a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí vykonávajú prácu na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny a na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „zamestnanec“) u zamestnávateľa Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a upravuje kolektívne a individuálne štátnozamestnanecké a pracovnoprávne vzťahy medzi služobným úradom a zamestnávateľom Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane a štátnymi zamestnancami a zamestnancami na druhej strane. V ustanoveniach, ktoré sa vzťahujú len na štátnych zamestnancov alebo len na zamestnancov, je to výslovne uvedené.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok vrátane platových podmienok vykonávania štátnej služby a pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 1

1. Zamestnávateľ uznáva základné organizácie SLOVES, ich závodné výbory a Podnikový výbor sekcie Úradov SVR a dozorných, inšpekčných a skúšobných orgánov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry a základnú organizáciu Integrovaného odborového zväzu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a jeho závodný výbor (ďalej len „podnikový výbor“) za oprávnených zástupcov všetkých zamestnancov, uznáva

právo odborov vyplývajúce zo štátnozamestnaneckých a pracovnoprávných predpisov ako aj tejto kolektívnej zmluvy.

2. Príslušným odborovým orgánom, ktorý kolektívne vyjednáva, uzatvára kolektívnu zmluvu a kontroluje plnenie záväzkov uzatvorenej kolektívnej zmluvy je podnikový výbor. Príslušným odborovým orgánom, prostredníctvom ktorého sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok je na úradoch práce závodný výbor. Prostredníctvom závodného výboru sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva pri spolurozhodovaní, prerokovaní, práve na informácie a kontrolnej činnosti. V prípade, že na úrade práce základná organizácia nepôsobí, je príslušným odborovým orgánom podnikový výbor Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 2

1. Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou. V odôvodnených prípadoch poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie služobné vozidlo.
2. Zamestnávateľ poskytne členom základnej organizácii na činnosť odborovej organizácie pracovné resp. služobné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu. Rozdelenie pracovného resp. služobného voľna medzi jednotlivými členmi základnej organizácie predkladá mesačne zamestnávateľovi predseda podnikového výboru.
3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či členovia výboru využívajú poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 2 na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

Článok 3

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať delegovaného zástupcu závodného výboru s hlasom poradným na každé zasadnutie výberovej komisie pri realizácii výberov a výberového konania pre obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta podľa príslušných ustanovení zákona o štátnej službe a na zasadnutie škodovej komisie. Zároveň sa zaväzuje prizývať člena závodného výboru na zasadnutie poradných orgánov zriaďovaných vedúcim služobného úradu podľa zákona o štátnej službe alebo služobných predpisov, ak prerokúva veci týkajúce sa štátnozamestnaneckého pomeru.

Článok 4

Závodný výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, podmienok vykonávania štátnej služby, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor služobnému úradu 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 5

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.

Článok 7

Základné organizácie uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Časť III.

Podmienky vykonávania štátnej služby a pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ vydá nový služobný poriadok a pracovný poriadok alebo vykoná zmeny v platnom služobnom poriadku a pracovnom poriadku, len s predchádzajúcim súhlasom podnikového výboru, inak budú služobný a pracovný/ poriadok neplatný.

Článok 2

1. Dĺžka týždenného služobného a pracovného času (ďalej len „pracovný čas“) štátneho zamestnanca a zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre štátnych zamestnancov a zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.
3. Pracovný čas sa sleduje u všetkých zamestnancoch mesačne.
4. Štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
5. Ostatné podmienky uplatňovania pružného pracovného času upravuje vnútorný riadiaci predpis zamestnávateľa.

Článok 3

Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca.
2. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pre nasledujúce prípady:

- a) pri celodennom vyšetrení alebo ošetrovaní štátneho zamestnanca alebo zamestnanca v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 Zákonníka práce),
- b) pri celodennom sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:
 - na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy,
 - v deň darovania krvi (§138 ods. 2 Zákonníka práce),
 - v deň narodenia dieťaťa štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode.
2. Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy:
 - na jeden pracovný deň počas trvania školského roka, mimo obdobia prázdnin, ak sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov (bez ohľadu na počet detí plniacich povinnú školskú dochádzku).
3. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne v kalendárnom roku osamelej matke a osamelému mužovi starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku alebo štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi, starajúcemu sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa, alebo o ťažko zdravotne postihnutého príslušníka rodiny pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke piatich pracovných dní v prípade, ak štátny zamestnanec alebo zamestnanec má vyčerpanú riadnu dovolenku.

Článok 6

1. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) alebo b) zákona o štátnej službe, ako aj pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z tých istých dôvodov odstupné nad rozsah upravený v § 53 uvedeného zákona vo výške dvoch posledne priznaných funkčných plátov.
2. V prípade, že štátny zamestnanec skončí štátnozamestnanecký pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 47 písm. a) alebo b) zákona o štátnej službe počas plynutia výpovednej doby, najneskôr do konca prvého mesiaca plynutia výpovednej doby, vyplatí mu zamestnávateľ odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 53 uvedeného zákona.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, ak aj ukončil pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z tých istých dôvodov, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca v prípade, že pracovný pomer zamestnanca trval

menej ako dva roky a vo výške dvoch funkčných platoch v prípade, že pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dva roky.

4. V prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) počas plynutia výpovednej doby a to najneskôr do konca prvého mesiaca plynutia výpovednej doby v prípade, že výpovedná doba je dvojmesačná alebo do konca druhého mesiaca plynutia výpovednej doby v prípade, že jeho výpovedná doba je trojmesačná a jeho pracovný pomer trval viac ako dva roky vyplatí mu zamestnávateľ odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 Zákonníka práce.
5. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi alebo zamestnancovi odstupné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.
6. Pri znižovaní stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, zamestnávateľ bude poskytovať zvýšenú ochranu osamelej matke (otcovi) starajúcej sa o dieťa do 15 rokov, ďalej štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý je výlučným živiteľom rodiny, nakoľko jeho manžel/manželka je nezamestnaný/nezamestnaná, ako aj štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorému nárok na starobný dôchodok vznikne v priebehu dvoch rokov.
7. Skôr než by došlo k ukončeniu štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru so štátnym zamestnancom alebo zamestnancom z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, zamestnávateľ využije všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.

Článok 7

1. Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 54 ods. 1 zákona o štátnej službe v sume jedného posledne priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné zamestnancovi, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ vyplatí štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po priznaní nároku.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi, ktorý uzatvorí účastnícku zmluvu po nadobudnutí účinnosti tejto kolektívnej zmluvy alebo uzatvoril zamestnaneckú (účastnícku) zmluvu pred účinnosťou tejto kolektívnej zmluvy. Výška príspevku zamestnávateľa je:

- a) U štátneho zamestnanca – 2% z objemu zúčtovaných platov štátnych zamestnancov podľa § 81 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- b) u zamestnanca – 2% z platu zamestnanca podľa § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, vrátane náležitostí, ktoré zamestnanec dostane v súvislosti s výkonom práce (náhrada za dovolenku - § 100 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), § 138 zákonníka práce, dôležité osobné prekážky v práci - § 141 zákonníka práce, prekážky na strane zamestnávateľa - § 142 zákonníka práce).

Článok 9

Zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 5 zákona o odmeňovaní vymedzuje okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci pri výkone práce zaradení do platovej triedy podľa § 5 ods. 4 zákona o odmeňovaní, a to zamestnanci vykonávajúci pracovné činnosti v rámci národných projektov.

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jedného funkčného platu.

Článok 11

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Článok 12

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach:

- a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu inej zárobkovej činnosti alebo funkcii /ďalej len zamestnanie/ vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania,

- funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- c) prístup k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania alebo
 - d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Článok 13

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať s odborovou organizáciou rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe trvania.

Časť IV.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre štátnych zamestnancov a zamestnancov stravovanie formou stravovacích poukážok (stravných lístkov vo výške 3,80 €).
2. Štátny zamestnanec a zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy v rámci pracovného času odpracoval viac ako štyri hodiny.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi sa poskytne stravovanie podľa bodu 1 tohto článku aj počas čerpania dovolenky.

Článok 2

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v štátnej službe na rok 2015 a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015, povinným prídélom vo výške 1% a ďalším prídélom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných štátnym zamestnancom a zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu upravuje vnútorný riadiaci predpis zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ poskytne výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrt'roka.

Časť V.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť nasledujúcim dňom odo dňa jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

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

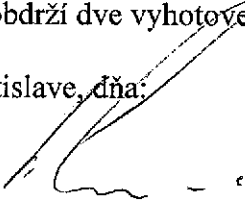
Článok 4

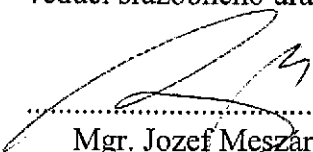
Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávачi na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 5

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

V Bratislave, dňa:


.....
Ing. Marián Valentovič
generálny riaditeľ a
vedúci služobného úrad


.....
Mgr. Jozef Meszároš
predseda podnikového výboru


.....
JUDr. Mária Mayerová
predsedníčka SLOVES


.....
Mgr. Peter Zeman
predseda Základnej organizácie
IOZ Ústredie práce, sociálnych
vecí a rodiny