Číslo: BA –1033618 /2021

Sociálna poisťovňa

zastúpená **Ing. Jurajom Káčerom**
generálnym riaditeľom Sociálnej poisťovne

na jednej strane

a

Výbor základnej organizácie
odborového zväzu bánk a poisťovní zastúpený **JUDr. Janou Krištofovou,**
predsedníčkou základnej organizácie

a

predsedníčkou Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
Mgr. Milenou Rácovou

(sekcia Sociálnej poisťovne Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry)

na druhej strane

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2021

Časť I
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva vymedzuje a upravuje kolektívne a individuálne vzťahy medzi Sociálnou poisťovňou (ďalej len „zamestnávateľ“) a zamestnancami zastúpenými výborom základnej organizácie odborového zväzu bánk a poisťovní a podnikovým výborom Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len „odborové orgány“).

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v ústredí zamestnávateľa a v pobočkách zamestnávateľa, v ktorých pôsobí základná organizácia odborového zväzu bánk a poisťovní a na pobočkách zamestnávateľa, v ktorých nepôsobí odborová organizácia a na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pobočkách zamestnávateľa, v ktorých pôsobí odborová organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.

Článok 4

Odborové orgány sa zaväzujú neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

Článok 5

Zamestnávateľ bude plne rešpektovať právnu ochranu odborových funkcionárov v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Časť II
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 6

Zamestnávateľ uznáva odborové orgány za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa uvedených v článku 3 tejto kolektívnej zmluvy, uznáva právo odborov vyplývajúce zo všeobecne záväzných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne podľa prevádzkových možností na činnosť odborových organizácií v primeranom rozsahu bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov odborových organizácií na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné motorové vozidlo.

Článok 8

Pri krátkodobom uvoľnení zamestnanca na vykonávanie odborárskych funkcií, najmä na účasť na odborových schôdzach a podujatiach odborárskej výchovy, zamestnávateľ poskytne v odôvodnených prípadoch zamestnancom pracovné voľno s náhradou priznanej mzdy.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok z čistej mzdy členom základnej organizácie odborového zväzu pracovníkov bánk a poisťovní a základných organizácií SLOVES na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Takto vybrané členské príspevky zamestnávateľ poukáže v prospech účtu odborového orgánu najneskôr do päť pracovných dní po dni vyúčtovania mzdy.

Článok 10

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovými orgánmi stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti, plánované opatrenia a rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce a ďalšie organizačné zmeny, ktoré sa budú dotýkať najmenej 5% zamestnancov. Súčasne s odborovými orgánmi prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, resp. rekvalifikácie.

Článok 11

(1) Zamestnávateľ prerokuje s odborovými orgánmi návrh objemu finančných prostriedkov správneho fondu určených na mzdy zamestnancov pred predložením Národnej rade Slovenskej republiky.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovým orgánom informáciu o rozpočte a čerpaní finančných prostriedkov správneho fondu určených na mzdy zamestnancov štvrťročne a prostriedkov sociálneho fondu raz za polrok, vždy k 30. júnu a 31. decembru, a to vždy do 45 dní po uplynutí príslušného obdobia.

(3) Zamestnávateľ zabezpečí odborovým orgánom právo na informácie o finančnej a hospodárskej situácii Sociálnej poisťovne v zmysle § 238 Zákonníka práce.

Časť III
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovými orgánmi každú zmenu Organizačného poriadku Sociálnej poisťovne.

Zamestnávateľ vydá Pracovný poriadok Sociálnej poisťovne a vykoná jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborových orgánov, inak bude tento pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a uplatňuje sa formou pružného pracovného času. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný kalendárny deň príslušného kalendárneho mesiaca. U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu mesiaca, počíta sa pomerná časť.

Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a uplatňuje sa formou pružného pracovného času. Zamestnanec, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Ide o čistý pracovný čas bez prestávok na jedenie a oddych.

Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa; za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Práca nadčas vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 14

Výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Výmera dovolenky zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku je šesť týždňov.

Článok 15

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec ustanovený Zákonníkom práce

a) s úhradou tarifnej mzdy

1. zamestnancom, ktorí sa nemohli dostaviť do zamestnania pri náhlom prerušení premávky z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov v nevyhnutne potrebnom rozsahu na základe potvrdenia verejného prepravcu, resp. príslušného orgánu samosprávy o tejto skutočnosti,
2. zamestnancom, ktorí sa zúčastnia pohrebu spoluzamestnanca, resp. bývalého zamestnanca v nevyhnutne potrebnom rozsahu,
3. zamestnancom, ktorí absolvujú preventívnu lekársku prehliadku najviac v rozsahu troch pracovných dní v kalendárnom roku, následne je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie o absolvovaní preventívnej lekárskej prehliadky,
4. zamestnancom pracoviska, na ktorom teplota dosiahne 29°C a viac alebo menej ako 20°C; o poskytnutí tohto pracovného voľna rozhodne individuálne vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne, resp. v pobočkách zamestnávateľa rozhodne riaditeľ pobočky zamestnávateľa,
5. zamestnancom v prípade účasti na športových hrách organizovaných zamestnávateľom, ako aj inštitúciou, ktorá je nositeľom sociálneho poistenia v zahraničí, alebo rezortnou inštitúciou (rezort MPSVaR SR) a to najviac v rozsahu dvoch pracovných dní v kalendárnom roku,
6. všetkým zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa vo veku do 15 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) a tehotným ženám počnúc štvrtým mesiacom tehotenstva do nástupu na materskú dovolenku v rozsahu jedného dňa v kalendárnom polroku, (uvedený rozsah jedného pracovného dňa platí aj v prípade starostlivosti o viac detí), nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka,
7. zamestnancom pri zjavnom ochorení v rozsahu dvoch pracovných dní v kalendárnom roku; toto pracovné voľno schvaľuje príslušný vedúci zamestnanec na tlačive „Pracovné voľno“ bez potvrdenie lekára.

b) bez náhrady mzdy

- zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy, v rozsahu jedného pracovného dňa v deň začatia školského roka,
- zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa, ktoré plní povinnú školskú dochádzku a to v rozsahu jedného pracovného dňa počas trvania školského roka, mimo obdobia prázdnin, (uvedený rozsah jedného pracovného dňa platí aj v prípade starostlivosti o viac detí plniacich povinnú školskú dochádzku).

Článok 16

Výpovedná doba pre zamestnávateľa aj zamestnanca je podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.

Článok 17

(1) Zamestnancom, s ktorými bude skončený pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v súlade § 76 ods. 1 Zákonníka práce.

(2) V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce ešte pred začatím plynutia výpovednej doby, minimálne odstupné uvedené v § 76 ods. 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku.

(3) Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Zvýšené odstupné podľa ods. 2 nebude vyplatené tým zamestnancom, ktorým v súvislosti so skončením pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce už bolo odstupné v minulosti zo strany zamestnávateľa vyplatené. Týmto zamestnancom bude vyplatené odstupné v minimálnej výške v súlade s § 76 Zákonníka práce.

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, vyplatí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

(5) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi k zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť.

(6) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa.

Článok 18

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné uvedené v § 76a

Zákonníka práce zvýšené o dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 19

Príslušný odborový orgán uplatní právo kontroly nad dodržiavaním všeobecne záväzných pracovnoprávnych predpisov, Pracovného poriadku Sociálnej poisťovne a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

Časť IV
Mzdové podmienky

Článok 20

(1) Mzda a príplatky ku mzde sa priznávajú v súlade so Mzdovým poriadkom Sociálnej poisťovne, schváleným po dohode s odborovými orgánmi.

(2) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho tarifnej mzdy pripadajúcej na priemerný počet hodín v mesiaci.

(3) Mzda je splatná pozadu a výplatným termínom je 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(4) Zamestnávateľ bude informovať predsedov príslušnej odborovej organizácie o možnosti vyplatenia odmeny zamestnancom, o kritériách rozdelenia finančnej čiastky na jednotlivé útvary a následne poskytne informáciu o poskytnutých priemerných odmenách v jednotlivých organizačných útvaroch.

Článok 21

(1) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda určená podľa článku 6 ods. 2 a 3 písm. a) a b) Mzdového poriadku Sociálnej poisťovne (ďalej len „dosiahnutá mzda") a mzdové zvýhodnenie vo výške 30 % jeho priemerného zárobku, ak sa zamestnanec s poisťovňou nedohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas.

(2) Ak sa zamestnanec s poisťovňou dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Za hodinu náhradného voľna patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda.

(3) Ak poisťovňa neposkytne zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

Článok 22

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom v súlade so zákonom č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 23

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri trvaní pracovného pomeru k zamestnávateľovi alebo jeho právnemu predchodcovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri dovŕšení

a) 10 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 50 % priznanej tarifnej mzdy,
b) 15 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 75 % priznanej tarifnej mzdy,
c) 20 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 80 % priznanej tarifnej mzdy,
d) 25 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 90 % priznanej tarifnej mzdy,
e) 30 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 100 % priznanej tarifnej mzdy,
f) 35 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 150 % priznanej tarifnej mzdy,
g) 40 rokov trvania pracovného pomeru do výšky 150 % priznanej tarifnej mzdy,
h) 45 a každý piaty rok trvania pracovného pomeru do výšky 330 EUR.

V prípade opakovaného pracovného pomeru u zamestnávateľa sa jednotlivé časti trvania pracovného pomeru sčítavajú. Ak zamestnanec nie je v evidenčnom počte zamestnancov, pri stanovení výšky odmeny sa prihliada na túto skutočnosť. Odmena je splatná pozadu za mesačné obdobie, v ktorom vznikol nárok, spolu s ostatnými zložkami mzdy vo výplatnom termíne podľa článku 20 bod 3.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku, maximálne do výšky 60 % tarifnej mzdy zamestnanca k rozhodujúcemu dňu. Výška odmeny sa zaokrúhľuje na celé euro nadol.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov veku, maximálne do výšky 60 % tarifnej mzdy zamestnanca k rozhodujúcemu dňu. Výška odmeny sa zaokrúhľuje na celé euro nadol.

(4) Výška odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností podľa odseku 1 a odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50, resp. 60 rokov veku sa zaokrúhľuje na celé euro nadol.

Časť V
Sociálna oblasť

Článok 24

(1) Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond vo výške 1,5 % súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorého sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.

(2) Zamestnávateľ bude používať sociálny fond v súlade so Zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 kolektívnej zmluvy, resp. v pobočke zamestnávateľa upravených na vlastné podmienky.

Článok 25

Zamestnávateľ bude poskytovať návratné pôžičky z prostriedkov sociálneho fondu v súlade so Zásadami pre poskytovanie návratných pôžičiek z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom Sociálnej poisťovne, ktoré tvoria prílohu č. 2 kolektívnej zmluvy.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom, ktorí uzatvoria, resp. majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s niektorou z doplnkových dôchodkových poisťovní, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zo mzdy za vykonanú prácu, a to tarifná mzda, osobné ohodnotenie príplatky, mzdové zvýhodnenia, odmena a mimoriadna mzda.

a) vo výške 3 % zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov trvá menej ako 15 rokov,
b) vo výške 4 % zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov trvá viac ako 15 rokov,
c) vo výške 5 % zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov trvá viac ako 20 rokov,
d) vo výške 6 % zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov trvá viac ako 30 rokov.

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie novoprijatým zamestnancom sa bude poskytovať po uplynutí čakacej doby v trvaní jedného mesiaca u zamestnancov, ktorí bezprostredne pred nástupom do zamestnania v Sociálnej poisťovni vykonávali prácu vo verejnom záujme, u ostatných novoprijatých zamestnancov sa príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie bude poskytovať po uplynutí čakacej doby v trvaní troch mesiacov. Pri uzatvorení novej zamestnaneckej zmluvy alebo dohody o zrážkach zo mzdy príspevok zamestnanca je minimálne 1 % z priznanej mzdy zamestnanca.

Článok 27

Zamestnávateľ bude pre svojich zamestnancov vytvárať podmienky na absolvovanie preventívnych lekárskych prehliadok a poskytovať pracovné voľno s úhradou priznanej mzdy v súlade s článkom 15 písm. a) bod. 3 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 28

(1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí na základe pracovného pomeru alebo na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru vykonávajú pre zamestnávateľa závislú prácu podľa pokynov za mzdu alebo odmenu v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí ďalšie stravovanie prostredníctvom finančného príspevku alebo stravovacej poukážky, ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín.

(3) Zamestnávateľ umožní stravovanie vo vlastných stravovacích zariadeniach dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do odchodu do dôchodku pracovali pre zamestnávateľa, resp. jeho právnych predchodcoch bez poskytnutia príspevkov.

Článok 29

(1) Zamestnávateľ zabezpečí podľa možností svojim zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom - dôchodcom, ktorí do odchodu do dôchodku pracovali pre zamestnávateľa, resp. jeho právnych predchodcov, rekreačné pobyty v Doškoľovacom a rekreačnom zariadení Sociálnej poisťovne Staré Hory a Pavčina Lehota počas celého roka (s výnimkou prípadov, ak priestory využíva zamestnávateľ na svoju činnosť), za úhradu ubytovania a stravy podľa cenníkov týchto doškoľovacích a rekreačných zariadení platných pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať pre svojich zamestnancov rekreačné pobyty aj v súlade s uzatvorenými dohodami o výmenných rekreačných pobytoch.

(3) Zamestnávateľ poskytne na základe požiadania výboru základnej organizácie zoznam zamestnancov, ktorým bol poskytnutý rekreačný pobyt, a to k 31. augustu a k 31. decembru kalendárneho roka.

Článok 30

V prípade zvýšeného záujmu zamestnancov o rekreácie nad rámec ubytovacích možností výber rekreantov uskutoční zamestnávateľ prostredníctvom organizačného útvaru, do pôsobnosti ktorého patrí schvaľovanie po dohode s výborom základnej organizácie odborového zväzu bánk a poisťovní do 15 dní po uplynutí termínu na podanie žiadosti.

Článok 31

Zamestnávateľ podľa možností môže zorganizovať v spolupráci s odborovými orgánmi stretnutie s bývalými zamestnancami – dôchodcami, ktorí do odchodu do dôchodku pracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov.

Článok 32

Zamestnávateľ po zvážení dôvodu a podľa svojich možností poskytne zamestnancom v pracovných dňoch a v dňoch pracovného pokoja služobné motorové vozidlo za úhradu spotrebovaných pohonných hmôt, mazadiel a nákladov na mzdu vodiča vo výške priemerného hodinového zárobku zisteného na pracovnoprávne účely.

Článok 33

Zamestnávateľ po zvážení dôvodu a podľa svojich možností poskytne zamestnancom bezplatne miestnosť v priestoroch Sociálnej poisťovne, najmä na usporiadanie osláv pri životných a pracovných výročiach, promóciách, resp. iných udalostiach.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí vybavenosť sociálnych zariadení a zamestnancov prostriedkami na osobnú hygienu, minimálne v rozsahu stanovenom predpismi na zabezpečenie hygieny pri práci.

Článok 35

(1) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom v súlade s potrebami odborného vzdelávania rozšírenie znalostí a poznatkov v rôznych formách odborného vzdelávania.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať pre svojich zamestnancov výmenné študijné pobyty a stáže v súlade s uzatvorenou dohodou medzi Sociálnou poisťovňou a Českou správou sociálneho zabezpečenia o vzájomnej spolupráci v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí vytvorenie podmienok bezpečnej a zdravie neohrozujúcej práce v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, nariadeniami Európskej únie a vnútornými predpismi Sociálnej poisťovne na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo výkonu kontroly príslušných odborových orgánov nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 38

(1) Odborové orgány sa zaväzujú poskytovať zamestnávateľovi účinnú pomoc pri udržiavaní a skvalitňovaní stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) Odborové orgány budú pomáhať pri odstraňovaní zistených nedostatkov prostredníctvom zväzovej inšpekcie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Odborového zväzu bánk a poisťovní a Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry.

Časť VI
Spoločné ustanovenia

Článok 39

Zmluvné strany sa zaväzujú, že ich spoločné rokovania sa budú uskutočňovať do 10 dní po doručení požiadavky jednej alebo druhej zmluvnej strany.

Článok 40

Zamestnávateľ sa zaväzuje predkladať odborovým orgánom materiály na pripomienkovanie spravidla 7 pracovných dní pred požadovaným termínom ich predloženia a do 10 dní od predloženia pripomienok odborových orgánov písomne oznámi stanovisko k predloženým pripomienkam.

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2021. Jej platnosť sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred skončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva sa stáva neplatnou v tých častiach, ktoré budú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 42

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

Článok 43

Zmeny a dodatky dohodnuté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom zasadnutí zamestnávateľa a odborových orgánov.

Článok 45

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1. júna 2021.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedno jej vyhotovenie bolo k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 47

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v šiestich rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva rovnopisy.

V Bratislave, dňa 12. mája 2021

Ing. Juraj Káčer
generálny riaditeľ
Sociálnej poisťovne

JUDr. Jana Krištofová
predsedníčka základnej organizácie
odborového zväzu bánk a
poisťovní

Mgr. Milena Rácová
predsedníčka Slovenského
odborového zväzu
verejnej správy a kultúry

Príloha č. 1 ku kolektívnej zmluve
na rok 2021

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Sociálny fond sa tvorí ako súhrn

a) prídelu vo výške 1,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorého sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,

b) ďalších príjmov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Finančné prostriedky sociálneho fondu uvedené v článku 1 sa môžu použiť na

a) príspevok na stravovanie zamestnancom,

b) príspevok na sociálnu výpomoc. Finančné prostriedky fondu určené na sociálnu výpomoc sa môžu použiť na

- jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom v mimoriadne závažných prípadoch, ako aj ich pozostalým nezaopatreným deťom, do výšky 500 EUR, a to na základe písomnej žiadosti zamestnanca, predloženej organizačnému útvaru do pôsobnosti ktorého patrí agenda ľudských zdrojov, resp. na základe oznámenia o úmrtí zamestnanca,
- návratné pôžičky zamestnancom v súlade so zásadami pre poskytovanie návratných pôžičiek z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 2 k tejto kolektívnej zmluve,

c) príspevok na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Finančné prostriedky určené na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa môžu použiť na príspevok na spoločensko-kultúrne podujatia (napr. stretnutie s dôchodcami, MDD, športové stretnutia atď.),

d) paušálny peňažný príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnancom, ktorí vykonávali prácu celý kalendárny rok. U novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac. Rovnako krátený úmerne k odpracovanej dobe v kalendárnom roku bude poskytnutý aj zamestnancom, ktorí v priebehu kalendárneho roka nastúpia do zamestnania po skončení materskej a rodičovskej dovolenky a po uvoľnení na výkon verejnej funkcie, resp. v priebehu roka nastúpia na materskú a rodičovskú dovolenku, alebo z iných dôvodov budú mať prerušený výkon práce (práceneschopnosť zamestnanca, OČR). Príspevok bude poskytnutý v I. štvrťroku nasledujúceho kalendárneho roka,

e) jednorazový príspevok zamestnancovi, ktorý sa v priebehu kalendárneho roka stane držiteľom Jánskeho plakety za bezpríspevkové darcovstvo krvi, na základe predloženia uvedenej plakety a stanoviska útvaru do pôsobnosti ktorého patrí agenda ľudských zdrojov

- bronzová Jánskeho plaketa 70 EUR,
- strieborná Jánskeho plaketa 100 EUR,
- zlatá Jánskeho plaketa 250 EUR,

- diamantová Jánskeho plaketa 350 EUR.

Článok 3

(1) Tvorba a použitie sociálneho fondu v ústredí zamestnávateľa tvorí prílohu č. 3 k tejto kolektívnej zmluve.

(2) O použití sociálneho fondu v pobočke zamestnávateľa rozhoduje riaditeľ pobočky po dohode s odborovými orgánmi v súlade s podmienkami a potrebami pobočky pri dodržiavaní zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu a všeobecne záväzných právnych predpisov o sociálnom fonde.

(3) O použití sociálneho fondu v pobočke zamestnávateľa, v ktorých nepôsobí odborová organizácia, rozhoduje riaditeľ pobočky v súlade s podmienkami a potrebami pobočky pri dodržiavaní zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu a všeobecne záväzných právnych predpisov o sociálnom fonde.

Článok 4

(1) Finančné prostriedky zo sociálneho fondu vyplatené zamestnancom sa zdaňujú v súlade so zákonom č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sadzbou vo výške 19 % s výnimkou príjmov oslobodených od dane podľa tohto zákona.

(2) Príspevky zo sociálneho fondu určené na sociálnu výpomoc sa môžu priznať iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca doručenej organizačnému útvaru, do pôsobnosti ktorého patrí vykonávanie agendy ľudských zdrojov.

Článok 5

(1) Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ.

(2) O poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu rozhoduje v ústredí zamestnávateľa generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne a príslušný odborový orgán.

(3) V pobočkách zamestnávateľa, v ktorých pôsobí odborová organizácia, o poskytnutí príspevku rozhoduje riaditeľ pobočky zamestnávateľa a príslušný odborový orgán.

(4) V pobočkách zamestnávateľa, v ktorých nepôsobí odborová organizácia, o poskytnutí príspevku rozhoduje riaditeľ pobočky zamestnávateľa.

Príloha č. 2 ku kolektívnej zmluve
na rok 2021

Zásady pre poskytovanie návratných pôžičiek z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom Sociálnej poisťovne

1. Návratnú pôžičku z prostriedkov sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov v pracovnom pomere dlhšie ako jeden rok.

2. Návratná pôžička sa poskytuje ako bezúročná. Výška zvýhodneného úroku, za ktorý sa takáto pôžička poskytuje v banke, sa považuje za zdaniteľný nepeňažný príjem a pri jeho zdanení sa postupuje podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

3. Návratnú pôžičku možno poskytnúť na zlepšenie životných podmienok zamestnanca.

4. Výška pôžičky a mesačné splátky pôžičky sú nasledovné
   - do výšky 330 EUR, minimálne splátky 16 EUR mesačne,
   - od 331 EUR do 500 EUR, minimálne splátky 20 EUR mesačne,
   - od 501 EUR a viac, minimálne splátky 24 EUR mesačne.

5. So zamestnancom, ktorému sa poskytne návratná pôžička, zamestnávateľ uzatvorí dohodu o poskytnutí návratnej pôžičky so záväzkom ručiteľa o prevzatí záväzku na splatenie dlžnej sumy zamestnanca zamestnávateľovi v prípade nesplnenia jeho záväzku. Ženatému zamestnancovi, resp. vydatej zamestnankyni zabezpečí pohľadávku manželka, resp. manžel, v odôvodnených prípadoch iný zamestnanec. Slobodným, resp. rozvedeným zamestnancom zabezpečí pohľadávku zárobkovo činná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti alebo iný zamestnanec.

6. Maximálna doba splatnosti poskytnutej návratnej pôžičky sú 4 roky. Návratná pôžička sa začína splácať od prvého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola so zamestnancom podpísaná dohoda o poskytnutí návratnej pôžičky.

7. Pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa je zamestnanec povinný splatiť návratnú pôžičku v deň skončenia pracovného pomeru, najneskôr do troch mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru, ak sa výnimočne nedohodne so zamestnávateľom inak.

8. Žiadosť o poskytnutie návratnej pôžičky predloží zamestnanec útvaru, do pôsobnosti ktorého patrí agenda ľudských zdrojov do 31. marca príslušného kalendárneho roka.

9. O poskytnutí návratnej pôžičky rozhoduje generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne, v pobočke zamestnávateľa riaditeľ pobočky zamestnávateľa, na základe písomnej žiadosti zamestnanca, stanoviska útvaru do pôsobnosti ktorého patrí agenda ľudských zdrojov a schválení príslušným odborovým orgánom, resp. v pobočke zamestnávateľa kde nepôsobí odborová organizácia riaditeľ pobočky na základe stanoviska útvaru do pôsobnosti ktorého patrí agenda ľudských zdrojov, najneskôr do dvoch mesiacov po termíne na predloženie žiadosti o poskytnutie návratnej pôžičky.

10. Pri výbere žiadateľov o návratnú pôžičku sa prihliada na dĺžku zamestnania u zamestnávateľa, jeho právnych predchodcov, sociálnej situácie, ako aj predchádzajúceho čerpania príspevkov sociálneho fondu.

11. Výnimky z uvedených zásad môže poskytnúť generálny riaditeľ Sociálnej poisťovne, resp. riaditeľ pobočky zamestnávateľa, na základe odôvodnenej písomnej žiadosti zamestnanca po dohode s odborovým orgánom.

12. Zamestnancovi možno poskytnúť ďalšiu návratnú pôžičku z prostriedkov sociálneho fondu až po splatení skôr poskytnutej návratnej pôžičky.

13. Ak zamestnanec bez písomného zdôvodnenia neuhradí dve mesačné splátky v dohodnutej výške, je povinný bezodkladne uhradiť celú dlžnú sumu.