

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

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

Slovenská akadémia vied – Úrad SAV, zastúpená Ing. Jánom Malíkom, CSc., vedúcim Úradu SAV (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV č. 84 (ďalej len „ZO OZ SAV“) zastúpená PhDr. Ľudmilou Dolnou, PhD., predsedníčkou ZO OZ SAV

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto KZ sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov ZO OZ SAV za ich členstvo, námety a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu členov ZO OZ SAV.

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva ZO OZ SAV a jej výbor za predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

Článok 6

Zamestnávateľ po vzájomnej dohode povolí využitie priestorov a služieb Úradu SAV na zabezpečenie nevyhnutných aktivít ZO OZ SAV (§ 240 ods. 5 ZP).

Článok 7

1. Podmienky pre činnosť ZO OZ SAV pri Úrade SAV sa riadia § 240 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie vo Výbore ZO OZ SAV a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce.
3. Členovia Výboru ZO OZ SAV sú v čase funkčného obdobia a počas deviatich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
4. Členovia ZO OZ SAV a jej Výboru sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 6 ZP).
5. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru ZO OZ SAV výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ SAV (§ 240 ods. 9 a ods. 11 ZP).
6. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 8

Právo na informácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov Výboru ZO OZ SAV na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovnoprávne, ekonomické a sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZO OZ SAV.
2. Zamestnávateľ je povinný informovať Výbor ZO OZ SAV o dohodnutých nových a ukončených pracovných pomeroch za kalendárny mesiac prostredníctvom e-mailovej adresy predsedu.

Článok 9

Prerokovanie

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi ZO OZ SAV a zamestnávateľom.
2. Prerokovanie sa uskutočňuje v zmysle § 237 ZP.
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ SAV:
 - a) stav, štruktúru a vývoj zamestnanosti a plánované opatrenie, ak je ohrozená zamestnanosť;
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky a pracovného prostredia;
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienok;
 - d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia pri práci;

- e) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s Výborom ZO OZ SAV, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (§ 74 ZP);
 - f) prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne a to po prerokovaní s Výborom ZO OZ SAV (§ 94 ods. 2 ZP);
 - g) zamestnávateľ vopred prerokuje s Výborom ZO OZ SAV zníženie platu o viac ako 15 % z dôvodu disciplinárnych opatrení.
4. Na účely uvedené v bode 3 poskytnete zamestnávateľ Výboru ZO OZ SAV potrebné informácie a konzultácie.

Článok 10

Kontrola

1. Kontrolná činnosť ZO OZ SAV sa uskutočňuje v zmysle § 239 ZP a tejto KZ.
2. Kontrolná činnosť je hlavne zameraná na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ.
3. Na tento účel je ZO OZ SAV podľa § 239 ZP oprávnená najmä:
 - a) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok;
 - b) podávať návrhy na zefektívňovanie práce a zvyšovanie pracovného potenciálu;
 - c) využívať webovú stránku zamestnávateľa pre zabezpečenie informovanosti všetkých zamestnancov pri plnení úloh informovania, prerokovania a kontroly v zmysle článkov 8, 9 a 10 tejto KZ;
 - d) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady (§ 239 písm. b) ZP).
4. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať s Výborom ZO OZ SAV rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 11

Výber členských príspevkov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ SAV na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje najneskôr do 5 pracovných dní od dátumu určeného na výplatu poukázať vybrané členské príspevky na účet ZO OZ SAV vopred stanovený jej zástupcom.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

ZO OZ SAV uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 13

Pracovný poriadok

1. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ SAV. (§ 12 zákona č. 552/2003 Z.z.)
2. Pri nástupe do zamestnania Personálny referát elektronicky doručí novému zamestnancovi pracovný poriadok, organizačný poriadok a podnikovú kolektívnu zmluvu.

Článok 14

Organizačný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní s Výborom ZO OZ SAV.

Článok 15

Pracovný pomer na určitú dobu

Zamestnávateľ môže podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP po dohode so zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva v rámci projektov financovaných z programov/projektov/iných finančných nástrojov EÚ, predĺžiť jeho pracovný pomer na dobu určitú alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu nad dva roky (napr. po dobu trvania projektu).

Článok 16

Pracovný čas

1. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne pre všetkých zamestnancov organizácie.
2. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojitom prevádzke, má pracovný čas 36 a štvrt hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojitom prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok sa nezapočítavajú do pracovného času.
3. U zamestnávateľa sa uplatňuje pružný pracovný čas okrem prípadov uvedených v pracovnom poriadku:
 - **Denný prevádzkový čas (základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času):** od 6.00 hod. – 18.30 hod.
 - **Časové rozpätie začiatku pracovného času:** 6.00 hod. – 9.00 hod.
 - **Časové rozpätie konca pracovného času:** 14.00 hod. – 18.30 hod.
 - **Základný časový úsek s povinnou prítomnosťou na pracovisku:** 9.00 hod. – 14.00 hod.
 - **Prestávka na obed:** v čase medzi 11:00 – 14:30 hod. v trvaní pol hodiny.
4. Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné mesačné pracovné obdobie.
5. Pružný pracovný čas sa neuplatní ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Pre tento prípad je stanovený pevný pracovný čas so začiatkom pracovnej zmeny o 7:00 hod. a koncom pracovnej zmeny o 15:00 hod. (§ 89 ZP).
6. Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine, sa poskytne čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty po nástup do práce v rozsahu osem hodín, a ak tento čas spadá do pracovného času zamestnanca, aj náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku (§ 92 ods. 3 ZP).
7. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s Výborom ZO OZ SAV. V prípade, že bol zamestnanec na služobnej ceste počas dňa pracovného pokoja alebo štátneho sviatku, zamestnávateľ mu poskytne náhradné voľno (§ 18 ods. 2 Z.z.).

Článok 17

Prestávka na odpočinok a jedenie

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín poskytne v trvaní 30 minút v časovom intervale od 11:00 do 14:30 hod.
2. Zamestnanci so skráteným pracovným úväzkom majú prestávku na odpočinok a jedenie dohodnutú v pracovnej zmluve.
3. Prestávka na odpočinok a jedenie sa do pracovného času nezapočítava.

Článok 18

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku alebo zamestnancovi, ktorý je osamelý rodič a trvale sa stará o maloleté dieťa.

3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek s predchádzajúcim súhlasom Výboru ZO OZ SAV. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Zamestnancomi, ktorí sa vrátili z materskej alebo rodičovskej dovolenky, umožní zamestnávateľ vyčerpať zostatok dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka po návrate z uvedenej dovolenky.
5. Plánom dovoleniek musia byť pokryté aspoň tri pätiny celkového nároku na dovolenku v danom roku a celý zostatok nároku na dovolenku z predchádzajúceho roka.
6. Zamestnanec si môže do budúceho roka preniesť najviac 10 dní zostatkovej dovolenky z predchádzajúceho roka.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom vo výnimočných prípadoch čerpať dovolenku vo výmere ½ dňa. V danom dni zamestnanec odpracuje polovicu pracovného času na pracovisku.
8. Zostatok dovolenky za daný kalendárny rok musí byť vyčerpaný do 30.06. nasledujúceho roka.
9. Za dodržiavanie dočerpania dovoleniek zodpovedá vedúci pracovník.
10. Zamestnávateľ umožní zamestnancom so školopovinnými deťmi prednostné čerpanie dovolenky v čase školských prázdnin.
11. Zamestnávateľ môže nariadiť hromadné čerpanie dovolenky len po dohode s Výborom ZO OZ SAV.

Článok 19

Prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na:
 - a) účasť zástupcov ZO OZ SAV na vzdelávaní (§138 ods.1);
 - b) darovanie krvi, aferéze a darovanie ďalších biologických materiálov po predložení potvrdenia príslušného zdravotníckeho zariadenia o darcovstve (§ 138 ods. 2);
 - c) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, najviac však na 7 pracovných dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie nie je možné vykonať mimo pracovného času (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 ZP);
 - d) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie, najviac však 7 dní v kalendárnom roku (§ 141 ods. 2 písm. c) bod 1 ZP);
 - e) sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy, najviac však 10 dní v kalendárnom roku (§ 141 ods. 2 písm. c) bod 2 ZP);
 - f) prekážky v práci na strane zamestnanca v zmysle (§ 141 ods. 2ZP) sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou platu nielen v rozsahu základného pracovného času, ale aj v rozsahu skutočného trvania prekážky, avšak maximálne v rozsahu 7,5 hodiny. Tieto prekážky v práci sa posudzujú ako výkon práce s náhradou platu v dĺžke pracovnej zmeny. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý denný pracovný čas 7,5 hodiny, nie je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať vo voľiteľnom pracovnom čase.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancomi pracovné voľno s náhradou mzdy:
 - a) pri úmrtí rodinného príslušníka:
 - na 2 pracovné dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb (§ 141 ods. 2 písm. d ZP);
 - na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb (§ 141 ods. 2 písm. d ZP);
 - na nevyhnutne potrebný čas najviac na jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb (§ 141 ods. 2 písm. d ZP);

- b) jeden pracovný deň na účasť na vlastnej svadbe a jeden pracovný deň pred svadbou (§ 141 ods. 2 písm. e ZP);
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas:
- a) na presťahovanie zamestnanca s vlastným bytovým zariadením, najviac však na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a najviac na dva dni pri sťahovaní zamestnanca do inej obce;
 - b) na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru najviac jeden poldeň v kalendárnom týždni počas trvania výpovednej doby;
 - c) z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy;
 - d) z dôvodu starostlivosti o chorého resp. nevládneho rodiča, s ktorým nežije zamestnanec v spoločnej domácnosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy najviac na 3 dni v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy na zvyšovanie kvalifikácie na potrebný čas zamestnancovi, len ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa a je vopred písomne dohodnuté a schválené zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ môže poskytnúť na žiadosť zamestnanca pracovné voľno bez náhrady mzdy i v iných prípadoch ako uvedených v bode 3, ak sú hodné osobitného zreteľa.
6. Náhrada mzdy sa poskytuje v sume funkčného platu zamestnanca (§ 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).
7. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy uvedené v ods. 1 písm. d) až f) sa poskytne v rozsahu 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok vypočítaný podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na celé kalendárne dni nahor.
8. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 144 ods. 3 ZP).

Článok 20

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.1, 2 ZP vo výške jedného mesačného funkčného platu zamestnanca.
2. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona (§ 76 ods. 5 ZP).
3. 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 21

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP vo výške jedného mesačného funkčného platu zamestnanca.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP vo výške jedného mesačného funkčného platu zamestnanca.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1 a 2 ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie

1. Odmeňovanie zamestnancov Úradu SAV je upravené aktuálnym zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ bude polročne informovať Výbor ZO OZ SAV o hospodárskej a finančnej situácii a o pripravovaných zmenách v odmeňovaní zamestnancov v nadväznosti na plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
3. Výplatný termín je 7. deň v mesiaci, ktorý nasleduje po uplynutí mesiaca, za ktorý vznikne zamestnancovi nárok na výplatu mzdy. Ak výplatný deň prípadne na deň pracovného voľna alebo pracovného pokoja, je výplatným termínom najbližší predchádzajúci pracovný deň.
4. Zamestnávateľ môže určiť aj iný výplatný termín z organizačných, technických, prevádzkových alebo iných vážnych dôvodov.
5. Preddavok na mzdu sa u zamestnávateľa nevypláca (výnimku povoľuje vedúci Úradu SAV).
6. Mzda sa bude zamestnancovi posilať len na jeden účet v banke, ktorú si určí zamestnanec.
7. Na základe Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zo dňa 13.07.2022 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf podľa predchádzajúcej vety platí len počas účinnosti Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zo dňa 13.07.2022.

Článok 23

Stupnice platových taríf a osobný príplatok

1. Zamestnávateľ uplatní základnú stupnicu platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu číslo 3 zákona č. 553/2003 Z. z. v aktuálnom znení, ktorým sa ustanovujú stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Výška osobného príplatku sa priznáva v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 24

Dočasná pracovná neschopnosť

Na základe § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z. z. v znení platných predpisov o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od 1. do 10. dňa trvania dočasnej práce neschopnosti.

Článok 25

Odmena pri dosiahnutí jubilea

1. Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnanca udelí zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu.
2. Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnanca udelí zamestnávateľ zamestnancovi odmenu až do výšky jedného funkčného platu.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom podávanie jedného hlavného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v zmysle § 152, ods. 1-2 ZP.

2. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, odkázaného na diétne stravovanie (napr. celiakia a iné) vyplácanie príspevku na stravovanie alebo stravovacej poukážky. O tejto možnosti musí zamestnávateľ prostredníctvom personálneho referátu informovať každého nového zamestnanca. Takýto zamestnanec predloží potvrdenie od lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia alebo diabetológia.
3. Príspevok zamestnávateľa na stravovanie je vo výške minimálne 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v tuzemsku v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnávateľ v zmysle §152, ods. 9 písm. c) ZP rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie najviac tri roky po skončení pracovného pomeru:
 - a) zamestnávateľ poskytne možnosť stravovať sa v jedálni Úradu SAV aj dôchodcom - bývalým zamestnancom ÚP SAV (od 1. 4. 2002 U SAV), ktorí odišli do prvého dôchodku z ÚP SAV (od 1.4. 2002 U SAV).
 - b) Zamestnávateľ poskytne stravovanie dôchodcom, ktorí pracovali u zamestnávateľa nepretržite aspoň tri roky súbežne s poberaním starobného dôchodku.
 - c) Príspevok zamestnávateľa na cenu stravného lístka podľa ods. a) až d) je vo výške ako ostatným zamestnancom Úradu SAV.

Článok 27 **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zákona z č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde .
2. Sociálny fond sa tvorí:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok;
 - b) a dohodnutým prídélom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok;
 - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do sociálneho fondu).
3. Použitie sociálneho fondu je nasledovné:
 - a) Stravné, príspevky zamestnancom, akcie organizované zamestnávateľom
 - b) 1 % prostriedkov sociálneho fondu sa použije na sociálne výpomoci pre zamestnancov USAV. O použití tejto časti fondu rozhoduje vedúci Úradu SAV a predseda výboru ZO na základe návrhov, resp. žiadostí zamestnancov Úradu SAV. Pridelenie prostriedkov sociálnej výpomoci nie je nárokové.
 - c) Maximálne 0,5% prostriedkov použije zamestnávateľ na organizovanie akcií a teambuildingov.
 - d) Zostávajúca časť sociálneho fondu bude zamestnancom vyplatená raz ročne, vo výplatnom termíne za mesiac február nasledujúceho roka.
 - e) Zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší ako je ustanovený týždenný pracovný čas alebo neodpracovali v organizácii celý kalendárny rok bude príspevok zo sociálneho fondu primerane skrátený.
 - f) Zamestnávateľ, po prerokovaní s výborom ZO OZ SAV, môže rozhodnúť o presune finančných prostriedkov medzi položkami uvedenými v bodoch a) a b), ak celková výška presunutých finančných prostriedkov neprevýši 10% z celkového objemu tvorby sociálneho fondu.
 - g) V prípade nevyčerpania finančných prostriedkov na sociálnu výpomoc v roku v ktorom boli vytvorené, v nasledujúcom kalendárnom roku 50% nevyčerpaného zostatku sa pripočíta k finančným prostriedkom určeným ako príspevok podľa bodu c.

4. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ SAV informáciu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu za príslušný kalendárny rok vždy do konca nasledujúceho mesiaca po skončení roka.
5. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom možnosť rekreácie v rekreačných zariadeniach na Donovaloch, v Senci, v Trenčianskych Tepliciach. Zamestnanci majú ďalej právo využívať zariadenia SAV v Starej Lesnej a v Smoleniciach za zvýhodnené ceny pre pracovníkov SAV.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 28

Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňa 01.01.2023 po jej predchádzajúcom zverejnení v Centrálnom registri zmlúv. Je záväzná pre zmluvné strany alebo ich právnych nástupcov.
2. Táto KZ je platná do 31. 12. 2023.
3. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 29

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na príslušný rok platnosti.

Článok 30

Plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a Výboru ZO OZ SAV.

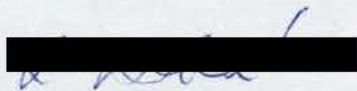
Článok 31

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 10 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby KZ vrátane príloh bola zverejnená na webovej stránke Úradu SAV.
2. Ustanovenie odseku 1 sa obdobne vzťahuje aj na aktualizáciu KZ, jej doplnky a dodatky alebo prílohy, ktoré boli dojednané v priebehu platnosti KZ.

Článok 32

KZ sa vyhotovuje v 2 vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane 1 vyhotovenie. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

KZ bola podpísaná v Bratislave dňa 19.12.2022


.....
za ZO OZ SAV


.....
za Úrad SAV

