

Astronomický ústav Slovenskej akadémie vied,  
Tatranská Lomnica  
zastúpený riaditeľom  
RNDr. Alešom Kučerom, CSc.

Základná odborová organizácia pri AsÚ SAV,  
Tatranská Lomnica  
zastúpená predsedom  
Mgr. Ľubomírom Hambálek, PhD.

uzatvárajú

**Kolektívnu zmluvu  
na rok 2014**

V Tatranskej Lomnici 20. decembra 2013

## I. ÚVODNÉ USTANOVENIE

Odborová organizácia pri Astronomickom ústave Slovenskej akadémie vied zastúpená predsedom závodného výboru odborej organizácie (ZV OO) Mgr. Lubomírom Hambálekcom, PhD. a zamestnávateľ Astronomický ústav Slovenskej akadémie vied (AsÚ SAV) zastúpený riaditeľom RNDr. Alešom Kučerom, CSc., uzatvárajú podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ZP), zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, túto kolektívnu zmluvu.

## II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

- 1) Vedenie AsÚ SAV bude vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborovej organizácie a jej funkcionárov, vrátane poskytovania miestnosti a podľa možnosti telefónov, dopravy, kopírovacej a výpočtovej techniky.
- 2) Uvoľňovanie odborových funkcionárov z práce na výkon funkcie sa riadi ZP § 240. Zamestnávateľ nebude vyžadovať refundáciu mzdy podľa právneho predpisu pri činnosti odborových funkcionárov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh odborovej organizácie a pri účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov.
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické a ďalšie informácie a to najmä:
  - zamestnávateľ bude poskytovať odborovej organizácii štvrtročné a ročné prehľady hospodárenia
  - ZV OO bude poskytovať vedeniu organizácie uznesenia svojich členských schôdzí, výpisy z uznesení ZV OO a zásadné programové a koncepcné dokumenty.
- 4) Právo zamestnancov na informácie o činnosti ústavu v zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom ústavu sa bude realizovať najmä prostredníctvom členských a zamestnaneckých schôdzí. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie odborovej organizácie na týchto zhromaždeniach poskytnúť príslušné informácie a vysvetlenia. Na účasť na členských schôdzach s týmto programom sa bude poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 hodí v kalendárnom štvrtroku.
- 5) Zamestnávateľ bude predkladať ZV OO podľa ZP § 74 návrhy na ukončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením, ktoré je povinný prerokovať s odborovou organizáciou. Bude informovať ZV OO o uzatvorených nových pracovných pomeroch do 7 dní a ukončených pracovných pomeroch iného druhu informovať do 7 dní.

## III. POSTUP PRI VYBAVOVANÍ SŤAŽNOSTÍ ZAMESTNANCOV

Sťažnosti zamestnancov týkajúce sa činnosti organizácie a jej zamestnancov prerokuje bez zbytočného odkladu nadriadený pracovník za účasti odborového funkcionára ak o to niektorá zo zúčastnených strán požiada. Ak nedôjde na tejto úrovni k dohode, sťažnosť sa postúpi do 5 pracovných dní na riešenie na úrovni vedenia organizácie a ZV OO. Tí sú povinní sa k sťažnosti vyjadriť do 15 dní a v tejto lehote informovať navrhovateľa.

#### IV. PRACOVNÉ NÁROKY A PODMIENKY

##### 1) Lekárske prehliadky

- a) Zamestnávateľ bude vyžadovať, aby sa prijímaní pracovníci pred vznikom pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke.
- b) Okrem prípadov ustanovených príslušnými osobitnými predpismi sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť v rámci pracovnej doby všetkým pracovníkom komplexnú lekársku prehliadku, na ich vlastné náklady, raz ročne.
- c) Zbierka zákonov 462/2003 z 30. októbra 2003 O náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. § 8. Ods. 2. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v pracovnom pomere je 65% denného vymeriavacieho základu. Pri prechode kalendárnych mesiacov vo forme doplatku.
- d) Zamestnávateľ bude priebežne dopĺňať zriadené skrinky „Prvej pomoci“.
- e) Zamestnanci sú povinní zapisovať spotrebu liečiv a materiálu.
- f) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť na pracoviskách Skalnaté pleso a Lomnický štít pravidelný dovoz pitnej a minerálnej vody (2 litre na osobu na deň).
- g) Zamestnávateľ poskytne pozorovateľom oddelenia fyzika Slnka na ochranu pre UV žiarením krémy s dostatočným ochranným faktorom SPF (Sun ProtectiveFactor) 15 až 25, pokiaľ možno neparfémované a bez obsahu konzervačných látok. Vhodná a cenovo dostupná je Indulona 16, ktoré je určená nielen na bežné opaľovanie, ale aj do extrémnych podmienok na horách.
- h) Pre senzitívnych zamestnancov pracujúcich v koronálnej stanici na Lomnickom štíte poskytne zamestnávateľ na požiadanie kvôli zamedzeniu rušivých / obťažujúcich účinkov hluku chrániče sluchu s dobrými útlmovými vlastnosťami.

##### 2) Pracovný čas

Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa prezamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014 (ďalej len KZVS 2014):

- a) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne. Podrobný rozpis pracovného času je v pracovnom poriadku z roku 2010.
- b) Výmera dovolenky zamestnancov podľa KZVS 2014 sa navyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v ZP § 103 ods. 1 a 2. Základná výmera dovolenky sa stanovuje na päť týždňov. Zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka 2014 dovŕši 33 rokov veku má nárok na dovolenku vo výmere šiestich týždňov.

## V. ZABEZPEČENIE ZAMESTNANOSTI

- 1) Zamestnávateľ prerokuje so ZV OO zamýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov a to pred ich uskutočnením, t.j. daním výpovede príslušným pracovníkom. Zároveň prerokuje so ZV OO opatrenia na možné obmedzenie alebo zamedzenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje bez zbytočných odkladov informovať pracovníkov na pracoviskách, ktorých sa uvoľnenie bude týkať.
- 2) Pri rozhodovaní o tom, s ktorými pracovníkmi bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na pracovnú výkonnosť pracovníkov. Vedecký pracovník má právo na overenie svojej spôsobilosti pred Atestačnou komisiou pre hodnotenie vedeckých pracovníkov AsÚ SAV.
- 3) Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto na AsÚ SAV. Ponuka sa bude zverejňovať na vývesnej tabuli. Zamestnanci majú právo prihlásiť sa v termíne, ktorý bude uvedený na oznámení a ktorý nebude kratší ako 15 dní od zverejnenia. Prijímanie pracovníkov do pracovného pomeru na AsÚ SAV na miesta, pre ktoré to ustanovuje zákon č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme, sa bude zabezpečovať výberovým konaním.
- 4) Odstupné poskytované pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa ZP § 63 ods. 1 písm. a) až c) je podľa ZP § 76 ods. 1 a 2.
- 5) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo dôchodok za výsluhu rokov patrí zamestnancovi podľa ZP § 76a ods. 1a KZVS 2014 odchodné vo výške jeho 2 priemerných mesačných plátov.
- 6) Organizácia umožní podľa svojich možností prehlbovanie odbornej kvalifikácie, prípadne jej zvyšovanie.

## VI. PLATY A ODMENY

- 1) Platy sa budú priznávať podľa platných predpisov a nariadení zákona č. 311/2001 Z.z. (ZP) § 118 a podľa zákona č. 553/2003 Z.z. O odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podľa KZVS 2014 Čl. II ods. 3 písmená a) až c) sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur.
- 2) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak prípadne na tento deň sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vyplatí v predchádzajúci pracovný deň. Za mesiac december sa vyplatí mzda vopred v mesiaci december.
- 3) Odmena sa bude poskytovať pracovníkom pri životnom jubileu 50 a 60 rokov. Výška odmeny sa stanovuje na 5 eur za každý odpracovaný rok na AsÚ SAV.

- 4) V zmysle Smernice Predsedníctva SAV č. 5/1996 z 23. mája 1996 bol vydaný vnútorný predpis o priznávaní pohyblivej zložky mzdy vo forme odmien podľa nariadenia vlády SR č. 249/1992 Z.z. § 10 ods. 1 písm. a). Vid' interný predpis AsÚ SAV č. 2/2013.

## VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

- 1) Všetky opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa budú robiť v súčinnosti s odborovou organizáciou. Príslušné odborové orgány a odboroví funkcionári budú neodkladne informovaní o prevádzkových nehodách (haváriách) a pracovných úrazoch, ako aj o poruchách, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť práce, zistených zamestnávateľom alebo mu oznámených príslušnými kontrolnými orgánmi.
- 2) Spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou a s pracovníkom bez zbytočného odkladu, najneskôr však do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď sa o úraze alebo chorobe dozvedel.
- 3) Organizácia je povinná poskytovať pracovníkom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné a pracovné prostriedky.
- 4) Organizácia je povinná udržiavať osobné ochranné a pracovné prostriedky v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi. Pracovník je povinný používať ich určeným spôsobom a primerane sa o ne starať.
- 5) Organizácia je povinná dbať na to, aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Pre tento účel je vydaný zákaz fajčenia na všetkých pracoviskách.

## VIII. SOCIÁLNE PODMIENKY ZAMESTNANCOV

### POUŽITIE A ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU

- 1) Organizácia je povinná zabezpečovať pracovníkom závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Aktuálne zabezpečenie stravovania je podrobne uvedené v osobitnej prílohe Kolektívnej zmluvy.
- 2) Podľa KZVS 2014 Čl. II, ods. 7 písm. a) a b) sa sociálny fond tvorí vo výške 1,11% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu zamestnancov za bežný rok. Zloženie:
  - povinný príděl vo výške 1% a
  - ďalší príděl najmenej vo výške 0,05% a
  - ďalší príděl sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, vo výške 0,06%
- 3) Čerpanie sociálneho fondu:
  - a) Príspevok na závodné stravovanie podľa zákona č. 152/1994 Z.z.
  - b) Príspevok na poskytovanie nealkoholických nápojov na pracovisku.

Súhrnná výška príspevkov podľa bodov a) a b) na jedného zamestnanca je fixná a zamestnanec si raz ročne zvolí, ktorý príspevok z a) alebo b) mu bude poskytovaný. Výška príspevku sa bude prerátavať každý polrok a jeho čerpanie prispôbovať tak, aby nedošlo na účte sociálneho fondu k prekročeniu sumy 500 eur.

- 4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, ak skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 6,64 eur mesačne. Ak priemerný mesačný zárobok zamestnanca nepresahuje 50% priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendáremu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Výška príspevku sa bude určovať podľa týchto zásad:

$$\begin{array}{r} 6,64 \text{ eura} \quad \text{nezohľadnená výška cestovných nákladov} \\ \text{z eur} \quad \text{príspevok z riadneho sociálneho fondu} \\ \text{x eur} \quad \text{prídely z ďalšieho prídely sociálneho fondu} \\ \hline \text{súčet eur} \quad \text{skutočné preukázateľné náklady na cestovné do zamestnania} \end{array}$$

Zamestnanec je povinný preukázať reálne náklady na cestovné do zamestnania mzdovej účtovníčke predložením cestovného lístka (denný, týždenný, mesačný). Žiadateľ je povinný o tento príspevok požiadať písomne.

#### SOCIÁLNA VÝPOMOC NÁVRATNÁ

- 5) Zamestnancovi sa môže poskytnúť sociálna výpomoc návratná do výšky 250 eur. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní v ZV OO s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
- 6) Forma splácania bude priamymi zrážkami z platu na účet sociálneho fondu. Výška minimálnej mesačnej splátky sa stanovuje na 25 eur. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaväzuje vrátiť sociálnu výpomoc návratnú do dátumu skončenia pracovného pomeru.
- 7) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.
- Zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 75 eur.
  - Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu na výšku 10 eur mesačne.

#### SOCIÁLNA VÝPOMOC NENÁVRATNÁ

- 8) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
- a) Pri úmrtí manžela(ky) poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
- do 50 eur pri 1 dieťati
  - do 75 eur pri 2 deťoch
  - do 100 eur pri 3 a viac deťoch

b) pri úmrtí dieťaťa do 50 eur

c) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živeiná pohroma) poskytnete sociálnu výpomoc diferencovane vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 2500 eur
- Ak je vyčíslená škoda vyššia ako 2500 eur, maximálne vo výške 250 eur

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- Potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
- Potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- Fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- Potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc pre nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 eur:

- Potvrdenie o nákupe liekov
- Odporúčanie nákupu liekov lekárom

Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) prispeje zamestnávateľ diferencovane do výšky 100 eur.

9) Pri odchode do dôchodku poskytnete zamestnávateľ pracovníkom AsÚ SAV účinnú pomoc pri obstarávaní dokladov.

## IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

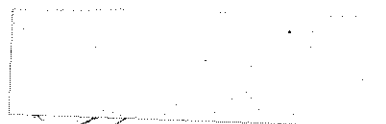
O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov v tejto kolektívnej zmluve a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania tejto kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene – doplnení kolektívnej zmluvy.

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa uskutoční dvakrát ročne (jún, december).

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť 1. januára 2014. Platnosť tejto Kolektívnej zmluvy sa končí 31. decembra 2014.



RNDr. Aleš Kučera, CSc.  
Riaditeľ AsÚ SAV



Mgr. Lubomír Hambálek, PhD.  
Predseda odbor. org.