

Slovenský metrologický ústav

Karloveská 63, 842 55 Bratislava 4

zastúpený generálnym riaditeľom Ing. Arpádom Gondom



a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pôsobiaca na Slovenskom metrologickom ústave (ďalej len „odborová
organizácia“)**

zastúpená predsedom Ing. Jánom Bukovjanom

u z a t v á r a j ú

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

Kolektívnu zmluvu na rok 2014

I.

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2014 (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. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnancov podľa § 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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.
3. Kolektívna zmluva upravuje podmienky výkonu práce vo verejnom záujme na Slovenskom metrologickom ústave, s ohľadom na obsah článku II Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014.

4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy sa budú uplatňovať bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť a politickú príslušnosť zamestnanca.
5. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
6. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme zamestnancami vo verejnom záujme.

II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomná spolupráca zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať a poskytovať si pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
3. Zamestnávateľ pre činnosť odborovej organizácie bude vytvárať priaznivé podmienky, aby táto mohla podľa predpisov uplatňovať svoje práva.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie v zmysle zákona č. 215/2004 Z.z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov.
5. Zamestnávateľ vykoná, po predchádzajúcom súhlase člena odborovej organizácie, zrážky zo mzdy z titulu členských príspevkov v prospech odborovej organizácie.

III.

Vzájomné vzťahy

1. Slovenský metrologický ústav ako zamestnávateľ podľa zákona číslo 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, uznáva Základnú organizáciu Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Slovenskom metrologickom ústave za odborový orgán príslušný vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
2. Slovenský metrologický ústav ako zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o opatreniach týkajúcich sa zásadných otázok sociálnej politiky a o pripravovaných štrukturálnych zmenách v súlade s lehotami uvedenými v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).
3. Za účelom vyhodnocovania plnenia Kolektívnej zmluvy sa bude raz polročne stretávať generálny riaditeľ, riaditeľka kancelárie generálneho riaditeľa a predseda odborového orgánu na Slovenskom metrologickom ústave.

IV.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Skrátenie týždenného pracovného času sa riadi článkom II bodom 1 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov vo verejnom záujme na rok 2014. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a pracovný čas pre zamestnanca, ktorý splňa podmienky pre zaradenie do skupiny zamestnancov pracujúcich so zdrojmi ionizujúceho žiarenia podľa osobitného predpisu je 33 a ½ hodiny týždenne. Do pracovného času zamestnanca sa nezapočítava prestávka na jedenie a odpočinok.
2. Rozvrhnutie pracovného času zamestnanca je určené v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka o výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

4. Hromadné čerpanie dovolenky nariadi zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou v súlade so Zákonníkom práce.
5. Od 1. januára 2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia takto :

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16,-Eur.

6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného platu zamestnanca.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) na základe uzatvorených zamestnávateľských zmlúv je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorí majú zmluvný vzťah s DDS.

Slovenský metrologický ústav bude prispievať svojim zamestnancom príspevkom na DDS mesačne vo výške min. 2% z ich zúčtovaných plátov, maximálne však do výšky príspevku zamestnanca do výšky 15 Eur za predpokladu, že príspevok zamestnanca bude minimálne 5 EUR. Prepočty príspevkov do výšky 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorých sa to týka, budú vykonávané dvakrát ročne a to za mesiace január až jún, vo výplate za mesiac júl príslušného roka a za mesiace júl až december vo výplate za mesiac január nasledujúceho roka. Rozdiel medzi vyplateným príspevkom a vypočítanou skutočnou výškou 2% sa vydolí počtom zamestnancov so zmluvným vzťahom k DDS a ten bude vo forme doplatku vyplatený v nasledujúcom výplatnom termíne.

Nárok na príspevok zamestnávateľa na DDS vznikne zamestnancovi od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po uplynutí skúšobnej doby.

Zamestnanec nemá nárok na príspevok zamestnávateľa na DDS

- počas plynutia skúšobnej doby,

- ak do termínu vyúčtovania zamestnanec ukončí pracovný pomer, alebo zruší zmluvný vzťah k DDS.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 60% denného vymeriavacieho základu počas prvých 10 dní pracovnej neschopnosti.
 9. Celkový podiel do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídedom vo výške 1% zo základu, ktorý tvorí súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - ďalším prídedom v kolektívnej zmluve vo výške 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom vo verejnom záujme na výplatu za kalendárny rok.

V. Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť od 1. júna 2014 a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2014. Túto lehotu je možné predĺžiť na základe dohody zúčastnených strán písomným dodatkom uzatvoreným pred uplynutím dohodnutého obdobia.
2. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden rovnopis.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany. Zmeny a doplnenia Kolektívnej zmluvy sa môžu uskutočňovať len po vzájomnej písomnej dohode zmluvných strán vo forme písomného dodatku, pričom schválené a podpísané dodatky budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť tejto Kolektívnej zmluvy.
4. Súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy sú zásady použitia prostriedkov sociálneho fondu na rok 2014.
5. Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie a na sekretariáte generálneho riaditeľa.

6. Každý zamestnanec má právo kedykoľvek v pracovnom čase nahliadnuť do Kolektívnej zmluvy.
7. Zamestnávateľ zabezpečí elektronickou poštou, aby každý zamestnanec bol oboznámený s obsahom tejto Kolektívnej zmluvy a to do 30 dní od jej uzavretia.

V Bratislave, dňa

V Bratislave, dňa

Ing. Arpád Gonda
za Slovenský metrologický ústav

Ing. Ján Bukovjan
za odborovú organizáciu

**Zásady tvorby a používania sociálneho fondu
na rok 2014**

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Tieto zásady upravujú tvorbu a použitie fondu zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme.

Článok 2

Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v rozsahu a za podmienok ustanovených Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“). Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ.

Článok 3

Slovenský metrologický ústav (ďalej len „zamestnávateľ“) tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) prídelenom vo výške 1,5% z hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu v roku 2014 v súlade s § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

Článok 4

Na účet fondu sa prevádzajú finančné prostriedky vo výške 1/12-tiny zo skutočne zúčtovaných funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v danom kalendárnom mesiaci, najneskôr však do 15 dní po začatí príslušného kalendárneho mesiaca, vo forme preddavku.

Článok 5

O tvorbe a použití fondu v súlade s týmito zásadami a zákonom o sociálnom fonde rozhoduje zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou do výšky vytvorených zdrojov rozpočtu.

Článok 6

Súčasťou týchto zásad o tvorbe a používaní sociálneho fondu je rozpočet fondu.

Článok 7

Zamestnávateľ môže v priebehu roka na základe prehľadu o čerpaní rozpočtu vykonať po dohode so závodným výborom odborovej organizácie úpravu.

Časť II.
Spôsob použitia sociálneho fondu

Článok 1

Sociálny fond sa použije na:

1. Poskytnutie príspevku na stravovanie zamestnancov

Podmienkou pre poskytnutie príspevku na stravovanie je pracovný pomer zamestnanca so zamestnávateľom a odpracovaný pracovný čas na pracovisku v trvaní viac ako 4 hodiny denne. Dovoľenka, náhradné voľno, pracovná neschopnosť, ošetrovanie člena rodiny alebo iná ospravedlnená neúčast' na pracovisku sa nepovažuje za odpracovaný pracovný čas. V prípade pracovnej cesty sa uplatňuje postup podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania

Podmienkou pre priznanie príspevku na krytie nákladov na dopravu zamestnanca do zamestnania je, aby trvalý pobyt zamestnanca bol odlišný od sídla zamestnávateľa. Zamestnanec zamestnávateľovi túto skutočnosť preukazuje dokladom, z ktorého je zrejmý jeho trvalý pobyt. Výška príspevku je určená paušálne a je vo výške 10 EUR mesačne.

3. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti nenávratnú sociálnu výpomoc a to formou jednorazového finančného príspevku vo výške 100 EUR. Nenávratná finančná výpomoc sa poskytne vtedy, ak sa zamestnanec nie svojím zavinením dostal do zložitej ekonomickej situácie. Takýmito prípadmi sú úmrtie manžela, manželky, dieťaťa, práceneschopnosť v trvaní dlhšie ako 6 mesiacov.

4. Ostatné použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi:

- a) pri životnom jubileu 50 rokov a pri prvom odchode do dôchodku príspevok vo výške 100,00 EUR,
- b) vianočný príspevok pre maloleté deti zamestnanca (nie staršie ako 18 rokov) vo výške 20 EUR.

Zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancovi:

- a) na preklopenie mimoriadnej finančnej situácie zamestnanca **návratnú finančnú pôžičku** maximálne do výšky 170,00 EUR a maximálne raz za 2 roky. Návratná finančná pôžička sa poskytne zamestnancovi v hotovosti a o jej poskytnutí sa uzatvorí písomná dohoda,
- b) **príspevok na regeneráciu pracovnej sily** v závislosti od finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roka, pričom výška príspevku pre každého zamestnanca je rovnaká.

Poskytnuté príspevky zo sociálneho fondu okrem príspevku na stravovanie podliehajú zdaneniu a všetkým odvodom.

Článok 2

O poskytnutí príspevkov zo sociálneho fondu, ktoré nie sú taxatívne určené (teda ich poskytnutie je viazané na možnosť rozhodovania) rozhoduje zamestnávateľ a odborová organizácia na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Zamestnancovi bude priznaný príspevok za predpokladu, že:

- a) spĺňa podmienky pre priznanie príspevku,
- b) nie je vo výpovednej lehote.

Článok 3

Zamestnávateľ štvrťročne predkladá odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne bude informovať zamestnancov o používaní fondu.

Článok 5

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného kalendárneho roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Článok 6

Zásady používania sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy. Akákoľvek zmena alebo doplnenie týchto zásad je možné vykonať iba v rámci kolektívneho vyjednávania.

Návrh na zmenu alebo dodatok týchto zásad môže predložiť ktorákoľvek zmluvná strana, pričom druhá zmluvná strana na podaný návrh je povinná odpovedať do 15 dní od dňa doručenia návrhu.

Príloha : Návrh rozpočtu sociálneho fondu na rok 2014

Bratislava dňa

Ing. Arpád Gonda
Generálny riaditeľ SMU

Ing. Ján Ľukovjary
predseda odborovej organizácie

Príloha k zásadám používania sociálneho fondu

Návrh rozpočtu sociálneho fondu na rok 2014

Predpokladaná ročná výška povinného prídelu pre rok 2014 do fondu zamestnávateľa je **12 655, 80 EUR**.

Čerpanie sociálneho fondu :

Predpokladaný prídél fondu na rok 2014	12 655,80 EUR
Zostatok z roku 2013	5 168,12 EUR
Tvorba spolu	17 823,92 EUR

Predpokladaná výška čerpania fondu v roku 2014 v tomto členení:

1. Príspevok na závodné stravovanie	10 788, 00	EUR
2. Príspevok na dopravu do zamestnania	3 600, 00	EUR
3. Sociálna výpomoc (nenávratné pôžičky)	500,00	EUR
4. Ostatné	1 200,00	EUR

Predpokladaná výška čerpania spolu	16 088,00	EUR
Predpokladaný zostatok	1 735,92	EUR