

**Slovenský hydrometeorologický ústav, Jeséniova 17
833 15 Bratislava**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2015**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

SLOVENSKÝM HYDROMETEOROLOGICKÝM ÚSTAVOM

zastúpeným

**RNDr. Martinom Benkom, PhD.
generálnym riaditeľom SHMÚ**

a

ZÁKLADNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU SHMÚ

zastúpenou

**Máriou Ondrovičovou,
predsedníčkou Závodného výboru odborovej organizácie
SHMÚ Bratislava**

a

**Ing. Mariánom Božíkom,
predsedom Závodného výboru odborovej organizácie
SHMÚ Banská Bystrica**

OBSAH

Časť I	Všeobecné ustanovenia	4
Článok 1	Subjekty zmluvy	4
Článok 2	Základné ustanovenia	4
Článok 3	Predmet zmluvy	4
Článok 4	Platnosť a záväznosť zmluvy	5
Časť II	Vzájomné záväzky a práva zmluvných strán	5
Článok 5	Spoločné záväzky a práva zmluvných strán	5
Článok 6	Záväzky zamestnávateľa voči odborovej organizácii SHMÚ	5
Článok 7	Podmienky pre činnosť odborovej organizácie SHMÚ	6
Článok 8	Uvoľňovanie odborových funkcionárov	7
Článok 9	Záväzky odborovej organizácie	7
Časť III	Pracovno-právne vzťahy	8
Článok 10	Všeobecné ustanovenie	8
Článok 11	Skončenie pracovného pomeru, odstupné a odchodné	8
Článok 12	Pracovná doba a dovolenka	9
Článok 13	Práca nadčas	10
Článok 14	Pracovné voľno s náhradou platu a bez náhrady platu	10
Časť IV	Odmeňovanie zamestnancov	11
Článok 15	Plat	11
Článok 16	Odmeny pri životných a pracovných jubileách	11
Článok 17	Odmeny z výnosov SHMÚ	12
Časť V	Starostlivosť o zamestnancov	12
Článok 18	Sociálny fond	12
Článok 19	Stravovanie zamestnancov	13
Článok 20	Vzdelávanie zamestnancov	13
Článok 21	Ďalšia starostlivosť o zamestnancov	14
Časť VI	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	15
Článok 22	Právo odborov na vykonávanie kontroly	15
Článok 23	Zabezpečenie BOZP	15
Časť VII	Právo odb. organizácie na spolurozhodovanie a kontrolu	15
Článok 24		15
Časť VIII	Záverečné ustanovenia	16
Článok 25		16

ČASŤ I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Subjekty zmluvy

Túto Kolektívnu zmluvu uzatvárajú:

Slovenský hydrometeorologický ústav, zastúpený RNDr. Martinom Benkom, PhD., generálnym riaditeľom SHMÚ (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná odborová organizácia Slovenského hydrometeorologického ústavu (ďalej len „odborová organizácia“), zastúpená Máriou Ondrovičovou, predsedníčkou Závodného výboru odborovej organizácie SHMÚ Bratislava a Ing. Mariánom Božíkom, predsedom Závodného výboru odborovej organizácie SHMÚ Banská Bystrica.

Odborová organizácia pri SHMÚ je členom Odborového zväzu zamestnancov drevárskeho, nábytkárskeho a papierenského priemyslu, lesného a vodného hospodárstva na Slovensku.

Článok 2

Základné ustanovenia

Túto Kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“), uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť a určiť kolektívne a pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v SHMÚ, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Článok 3

Predmet zmluvy

1. KZ vymedzuje dohodnuté kolektívne práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov, mzdové, pracovno-právne a ďalšie nároky zamestnancov. Upravuje spôsob spolupráce medzi zmluvnými stranami upravené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch a interných predpisov SHMÚ.
2. Túto KZ uzatvárajú zmluvné strany v súlade s ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok (ďalej len „KZ VS“).

Článok 4

Platnosť a záväznosť KZ

1. KZ je záväzná pre zamestnávateľa na strane jednej a všetkých zamestnancov SHMÚ na strane druhej.
2. KZ je platná dňom podpísania zúčastnenými stranami a jej platnosť trvá do konca kalendárneho roka resp. až do podpísania novej KZ. KZ nadobúda účinnosť v zmysle § 47a Občianskeho zákonníka v platnom znení dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v zmysle zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o novej KZ najmenej 30 dní pred ukončením jej platnosti.
4. Pri zmene všeobecne záväzných právnych predpisov sú zmluvné strany povinné začať rokovania o dodatku ku KZ najneskôr do 30 dní.

ČASŤ II

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY A PRÁVA ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 5

Spoločné záväzky a práva zmluvných strán

Zmluvní partneri sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať a poskytovať pravdivé informácie. Zamestnávateľ sa zaväzuje zaručiť zamestnancovi práva vyplývajúce mu z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj z tejto KZ a bude rešpektovať práva slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania, postavenia a právomoci zástupcov zamestnancov a nepripustí akúkoľvek diskrimináciu z dôvodov členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovom hnutí.

Článok 6

Záväzky zamestnávateľa voči odborovej organizácii SHMÚ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou v zmysle § 84 ods. 1 ZP navrhované zmeny v ustanoveniach Pracovného poriadku SHMÚ alebo prijatie nového Pracovného poriadku SHMÚ.
2. Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom vopred prerokuje s odborovou organizáciou:
 - a) v zmysle § 237 ods.2 písm. a) ZP stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) v zmysle § 237 ods. 2 písm. b) ZP zásadné otázky sociálnej politiky SHMÚ, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) v zmysle § 237 ods. 2 písm. c) ZP rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

- d) v zmysle § 237 ods. 2 písm. d) ZP organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti SHMÚ alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) v zmysle § 237 ods. 2 písm. e) ZP opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - f) v zmysle § 73 ods. 2 ZP opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
 - g) v zmysle § 191 ods.4 ZP požadované náhrady škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur,
 - h) v zmysle § 198 ods. 2 ZP rozsah zodpovednosti za škodu zamestnanca a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - i) zmeny v smernici generálneho riaditeľa – Zásady využívania účelových zariadení SHMÚ, v rozsahu stanovenom v smernici.
3. Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje informovať odborovú organizáciu:
- a) v zmysle § 238 ZP vhodným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
 - b) o zásadných otázkach rozvoja SHMÚ, jeho perspektívy, zmenách v organizácii práce, personálnej politike a plánovanom mzdovom vývoji,
 - c) o vývoji počtu zamestnancov,
 - d) v zmysle § 22 ZP o platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
 - e) o otázkach, súvisiacich so zabezpečovaním a financovaním závodného stravovania,
 - f) o zápisoch z porád generálneho riaditeľa,
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať odborovú organizáciu:
- a) v zmysle § 47 ods. 4 ZP o dohodnutých nových pracovných pomeroch v SHMÚ za príslušný mesiac,
 - b) v zmysle § 49 ods. 6 ZP o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - c) o všetkých ukončených pracovných pomeroch v SHMÚ za príslušný mesiac,
 - d) o výške a štruktúre priemerného zárobku zamestnancov SHMÚ za určité obdobie na základe písomnej požiadavky odborovej organizácie,
 - e) o výške priemerného mesačného zárobku zamestnancov SHMÚ dosiahnutom v predchádzajúcom kalendárnom roku, na účely vyplácania odmien podľa článku 17 bod 1. tejto KZ.

Článok 7

Podmienky pre činnosť odborovej organizácie SHMÚ

Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje:

1. Bezplatne a v primeranom rozsahu miestnosti, vrátane ich nevyhnutného vybavenia a údržby, pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie.
2. Dohodnuté miestnosti na schôdze, výročné konferencie a iné akcie, organizované odborovou organizáciou v objektoch SHMÚ.
3. Priestory pre odkladanie agendy súvisiacej s činnosťou odborovej organizácie, miestnosti pre odborársku knižnicu a sklad športových potrieb.
4. Závodnému výboru (ďalej len „ZV“) bezplatné používanie elektronických spojovacích prostriedkov (FAX, telefón, výpočtovú techniku, internet, E-mail, kopírovacie zariadenie) na

- komunikáciu so zamestnávateľom, medzi jednotlivými pracoviskami a s príslušným nadriadeným odborovým zväzom.
5. V priestoroch pracoviska používanie informačnej nástenky odborovej organizácie.
 6. Používanie rozhlasu SHMÚ na informovanie zamestnancov.
 7. Na základe podpísanej dohody so zamestnancom zabezpečuje bezplatné zrážky odborových príspevkov z miezd zamestnancov - členov odborovej organizácie a poskytuje ZV zoznam členských príspevkov jednotlivých členov za každý mesiac.
 8. Zabezpečenie realizácie prevodu odborových príspevkov do 15. dňa v príslušnom mesiaci na účet odborovej organizácie, na základe súhlasu jednotlivých zamestnancov - členov odborovej organizácie:
 - v Slovenskej sporiteľni Bratislava IBAN SK52 0900 0000 0000 1145 6513 pre ZV Bratislava,
 - v ČSOB B. Bystrica IBAN SK81 7500 0000 0040 0796 3801 pre ZV Banská Bystrica.
 9. Umožňuje ZV na požiadanie preverenie dodržiavania pracovnoprávných predpisov, Pracovného poriadku SHMÚ a záväzkov vyplývajúcich z KZ, s rešpektovaním zákona o ochrane osobných údajov.

Článok 8

Uvoľňovanie odborových funkcionárov

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 240 ods. 1-4 a § 136 ZP

- a) funkcionárom odborovej organizácie, v nevyhnutne potrebnom rozsahu (na školenia, semináre a inú činnosť, ak plnia úlohy, ktoré bezprostredne súvisia s úlohami organizácie - KZ, Sociálny fond, BOZP),
- b) funkcionárom, ktorí sú členmi vyššieho odborového orgánu (Výkonnej rady OZ DLV, Plénum OZ DLV) v rozsahu maximálne 15 dní v roku.

Zamestnávateľ môže dať členom odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu (za podmienok podľa §240 ods. 9 a 10 ZP), pričom odborová organizácia sa zaväzuje objektívne posúdiť dôvody pre ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Článok 9

Záväzky Odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje

1. Aktívne podporovať opatrenia zamestnávateľa zamerané na efektívnejší spôsob hospodárenia a zlepšovania produktivity práce.
2. Organizovať schôdze odborových úsekov a schôdze ZV takým spôsobom a v takom rozsahu, aby neboli na úkor plnenia povinností, ktoré členom, resp. funkcionárom odborovej organizácie vyplývajú z ich pracovnoprávneho vzťahu.

3. Odovzdať zamestnávateľovi zoznam zamestnancov - odborových funkcionárov, ktorých sa týka pracovnoprávna ochrana v zmysle § 240 ZP a aktualizovať pri každej zmene.
4. Poskytnúť sociálne výhody, plynúce zo zdrojov tvorených zamestnávateľom, u ktorých má odborová organizácia spolurozhodujúcu právomoc aj zamestnancom - nečlenom odborovej organizácie.
5. Zachovávať sociálny zmier za predpokladu dodržiavania ustanovení ZP a KZ.

ČASŤ III

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

Všeobecné ustanovenie

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov SHMÚ upravuje najmä Smernica Organizačný poriadok SHMÚ, Pracovný poriadok SHMÚ a Mzdový poriadok SHMÚ.

Článok 11

Skončenie pracovného pomeru, odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o všetkých prípadoch rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pred ich doručením zamestnancovi.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom ZV organizačné zmeny, ktorých dôsledkom je zníženie počtu zamestnancov, zároveň informuje o zrušených pracovných pozíciách dotknutých zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade osobitného zreteľa, nerozviaže pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien:
 - a) so zamestnancami - manželmi, oboma súčasne, v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
 - b) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov,
 - c) s osamelým zamestnancom, ktorý sa trvalo stará o dieťa do 15 rokov.
4. Pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa zamestnávateľ zaväzuje vypracovať zoznam voľných vhodných pracovných miest a informovať o nich uvoľňovaného zamestnanca. V prípade, že v zozname bude vhodné pracovné miesto a zamestnanec prejaví záujem, zamestnávateľ ho naň preradí.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Uvedenému zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného mesačného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP môže zamestnávateľ vyplatiť odstupné nad rámec ZP najviac vo výške:

- a) jedného funkčného platu, ak bol zamestnanec v pracovnom pomere od 2 do 5 rokov,
- b) dvoch funkčných plátov, ak bol zamestnanec v pracovnom pomere viac ako 5 rokov.

6. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP je:

- a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

7. Pri prvom ukončení zamestnania, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad stanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške jedného jeho priemerného mesačného zárobku, ak oň požíada pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 12

Pracovná doba a dovolenka

1. Na pracoviskách SHMÚ je zavedený pružný pracovný čas s prevádzkovým časom od 6:00 hod. do 20:00 hod. Pre pracovisko s miestom výkonu práce regionálne pracovisko Košice je stanovený prevádzkový čas od 6:00 hod. do 18:00 hod. Základný pracovný čas pre zamestnancov je 5 hodín od 9:00 hod. do 14:00 hod.
2. Na pracoviskách LMS (okrem pracoviska Koliba) sa pružný pracovný čas s prevádzkovým časom od 6:00 hod. do 20:00 hod. aplikuje aj u vedúcich pracovísk LMS. Pri uplatnení pružného pracovného času je základný pracovný čas pre týchto vedúcich zamestnancov 5 hodín od 9:00 hod. do 14:00 hod. počas pracovných dní.
3. Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť zamestnancovi skorší príchod alebo zotrvanie na pracovisku mimo základného pracovného času pri prechodnej a naliehavej zvýšenej potrebe zabezpečenia pracovných úloh alebo v prípade verejného záujmu. Takto nariadený skorší príchod alebo zotrvanie bude v rámci hraníc pružného pracovného času.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, starajúcim sa o dieťa do 15 rokov na ich žiadosť, skrátenie pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, a to formou dohody o zmene pracovnej zmluvy. V prípade osobitného zreteľa, na základe žiadosti zamestnanca, môže zamestnávateľ dohodnúť inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.
5. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
6. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
7. Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku v kalendárnom roku, v ktorom mu vznikol na ňu nárok. Zamestnanec môže so súhlasom zamestnávateľa nevyčerpanú časť dovolenky za

príslušný kalendárny rok čerpať do konca júna nasledujúceho kalendárneho roku, najviac vo výške 7 dní. Na základe závažných dôvodov môže riaditeľ úseku alebo generálny riaditeľ udeliť výnimku na prenos väčšieho počtu dní.

Článok 13

Práca nadčas

1. Prácu nadčas vykonáva zamestnanec na príkaz zamestnávateľa. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
2. Prácu nadčas možno zvýšiť o ďalších 250 hodín v kalendárnom roku po písomnej dohode so zamestnancom.

Článok 14

Pracovné voľno s náhradou platu a bez náhrady platu

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v zmysle ustanovení § 136 - 145 ZP. Pracovné voľno z dôvodov podľa § 141 ods. 2 písm. a) bod 1. ZP sa poskytne v trvaní najviac 7 pracovných dní v kalendárnom roku, naraz najviac 2 pracovné dni po sebe.
2. V zmysle §143, ods. 1 ZP prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý prevádzkový čas určeného pracovného obdobia, je povinný bez zbytočného odkladu po odpadnutí prekážky v práci neodpracovanú časť pracovného času odpracovať v iných pracovných dňoch vo voliteľnom pracovnom čase.
3. V zmysle §141 ods. 2, písm. a), b) a c) ZP, prekážky v práci na strane zamestnanca sa v prípade zmenového zamestnanca, ktorého týždenný pracovný fond je iný ako 37,5 hod., považujú za výkon práce len v prípade, ak zamestnanec mal na daný deň plánované vykonávanie pracovných činností. V tomto prípade je zamestnancovi poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy len na nevyhnutne potrebný čas, ak dôvod prekážok v práci nebolo možné vybaviť mimo pracovného času. Na účely §141 ods. 5 ZP, sa za jeden deň považuje v prípade zamestnancov s týždenným pracovným fondom 35 hod. – 7 hodín a v prípade zamestnancov s týždenným fondom 36,25 hod. – 7,25 hodín.
4. V zmysle §144, ods. 2 ZP prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať.

ČASŤ IV

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 15

Plat

1. Tarifný plat prináleží zamestnancovi na základe jeho zaradenia do príslušnej tarifnej triedy a tarifného stupňa podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Platové podmienky sa dohodnú v pracovnej zmluve alebo v jej prílohe Oznámenie o výške a zložení funkčného platu. Zamestnancom sa zaručuje nárok na tarifný plat a zo zákona nárokovateľné príplatky.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri zvyšovaní tarifných plátov podľa KZ VS alebo podľa nariadenia vlády nezníži ďalšie zložky mzdy o príslušnú hodnotu navýšenia tarifnej mzdy.
4. Zamestnávateľ bude vyplácať plat svojim zamestnancom vo výplatnom termíne do 12. dňa nasledujúceho mesiaca formou bezhotovostného platobného styku príkazom na úhradu tak, aby výplata bola k dispozícii na účte zamestnanca vo vybratom peňažnom ústave najneskôr v deň určený na výplatu. Ak 12. deň v mesiaci pripadne na deň pracovného voľna, pracovného pokoja alebo sviatok, bude výplata k dispozícii na účte zamestnanca najbližší predchádzajúci pracovný deň.
5. Doklad o vyúčtovaní platu bude zamestnancovi odovzdaný prostredníctvom splnomocneného zamestnanca v zalepenej obálke alebo doručený elektronicky prostredníctvom služobného e-mailu a zabezpečený heslom.
6. Ak KZ, ZP alebo osobitné predpisy, ktoré sa vzťahujú na SHMÚ a jeho zamestnancov, obsahujú ustanovenia o priemernom zárobku alebo priemernej mzde, je ním funkčný plat podľa § 4 ods. 4, resp. plat podľa § 30 ods. 3 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 16

Odmeny pri životných a pracovných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy

1. Pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak nepretržite odpracoval na SHMÚ 5 rokov, odmenu vo výške 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnancov SHMÚ dosiahnutej v predchádzajúcom kalendárnom roku.
2. Jubilejné odmeny za odpracované roky v SHMÚ budú vyplácané nasledovne:
 - a) za 20 rokov nepretržite odpracovaných v SHMÚ vo výške 350,- €
 - b) za 25 rokov nepretržite odpracovaných v SHMÚ vo výške 420,- €
 - c) za 30 rokov nepretržite odpracovaných v SHMÚ vo výške 490,- €
 - d) za 35 rokov nepretržite odpracovaných v SHMÚ vo výške 560,- €
 - e) za 40 rokov nepretržite odpracovaných v SHMÚ vo výške 700,- €
 - f) za 45 rokov nepretržite odpracovaných v SHMÚ vo výške 1000,- €

3. Všetky jubilejné odmeny sa poskytujú za mesiac, v ktorom príslušné jubileum dosiahol.
4. Jubilejná odmena nebude vyplatená podľa bodu 1 a 2 zamestnancovi, ktorý sa v dobe jedného roka pred jubileom dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Článok 17

Odmeny

1. Podľa výsledkov hospodárenia zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu.
2. Odmeny budú diferencovane rozdelené na úseky a odbory.
3. Na odmeny nevzniká zamestnancom právny nárok podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

ČASŤ V

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Článok 18

Sociálny fond

1. Celkový prídel do Sociálneho fondu (ďalej len „SF“) je tvorený:
 - a) mesačne povinným prídelom 1 % z objemu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac,
 - b) ďalším prídelom mesačne vo výške najmenej 0,25% zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
2. Prostriedky zo SF budú čerpané na nasledovné účely v maximálnych súhrnných percentuálnych objemoch z ročného objemu tvorby SF:
 - a) na stravovanie **70 %**
 - b) na jednorazový príspevok do doplnkovej dôchodkovej poisťovne vo výške jednomesačného príspevku za zamestnávateľa vo výplatnom termíne za mesiac november príslušného kalendárneho roka, najviac do výšky **20 %**, aby sa neprevýšil objem SF
 - c) na základe žiadosti na jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi alebo pozostalému rodinnému príslušníkovi zomrelého zamestnanca SHMÚ, vo výške najviac 170,- € do vyčerpania finančných prostriedkov, v prípade úmrtia manžela, manželky, rodiča alebo dieťaťa **5 %**
 - d) na základe žiadosti jednorazový príspevok pri práceneschopnosti trvajúcej viac ako 3 mesiace, najviac vo výške 170,- € jedenkrát do roka, do vyčerpania finančných prostriedkov. Možnosť vyplatenia príspevku bude posudzovaná komisiou v zložení 1 zástupca ZV ZO a 1 zástupca ÚE **5%**

3. Časť zostatku finančných prostriedkov v SF môže byť na konci roka rozdelená zamestnancom, ktorí boli v evidenčnom stave do 30.11. príslušného kalendárneho roka, s výnimkou zamestnancov, ktorých pracovný pomer začal po 30.6. príslušného kalendárneho roka. Minimálna výška príspevku z rozdelenia zostatku SF na zamestnanca je 30,- €. Rozdelenie časti zostatku SF je možné uskutočniť iba v prípade, ak po odpočítaní úhrnu príspevkov zamestnancom spĺňajúcim vyššie uvedené podmienky, je zostatok na účte SF vyšší ako dvojnásobok priemernej mesačnej tvorby za uplynulých 12 mesiacov.

Článok 19

Stravovanie zamestnancov

1. Stravovanie zabezpečí zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov formou stravovacích poukážok. Stravovaciou poukážku je možné využiť aj na úhradu dodávanej stravy po predchádzajúcej objednávke.
2. Hodnotu stravovacej poukážky určí zamestnávateľ uznesením z porady generálneho riaditeľa SHMÚ v súlade s §152 ZP po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Cena stravovacej poukážky je zložená z:
 - príspevku zamestnávateľa zo schváleného rozpočtu vo výške stanovenej v súlade s platnou legislatívou,
 - príspevku zo SF podľa možností SF tak, aby bolo v zásade dodržané ustanovenie článku 19 ods. 2. písm. a) KZ,
 - ceny pre zamestnanca, ktorá sa vypočíta ako rozdiel ceny stravovacej poukážky a súčtu príspevku zamestnávateľa a príspevku zo SF.
3. Zamestnanec má právo na stravný lístok za pracovnú zmenu za podmienky, že odpracuje viac ako 4 hodiny. V prípade, že pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, má nárok na ďalší stravný lístok.
4. Zamestnancovi neprislúcha nárok na žiadny stravný lístok v prípade uplatnenia celodennej prekážky v práci napr.: dovolenka, PN, OČR a prekážky v práci uvedené v §141 ZP.
5. Závodné stravovanie je možné na základe písomnej žiadosti poskytnúť aj bývalým zamestnancom - dôchodcom, ktorí pracovali do odchodu na dôchodok v SHMÚ, pokiaľ existuje platná zmluva o poskytovaní teplej stravy (závodného stravovania) medzi SHMÚ a poskytovateľom teplej stravy v mieste trvalého pobytu dôchodcu a zároveň je buď priamo na pracovisku SHMÚ v mieste trvalého pobytu dôchodcu zriadená plne funkčná výdajňa jedál alebo je možné stravovanie dôchodcov na základe platnej zmluvy v jedálni zmluvného poskytovateľa stravy v mieste trvalého pobytu dôchodcu. Zároveň si dôchodca uhradí plnú sumu stravného lístka, bez príspevku zamestnávateľa a príspevku zo SF.
6. Zmenu ceny stravného lístka, dodávateľa stravy a ďalšie zmeny, týkajúce sa stravovania zamestnancov, zamestnávateľ prerokuje vopred so ZV príslušnej odborovej organizácie.

Článok 20

Vzdelávanie zamestnancov

Zamestnávateľ, ak to prevádzkové a finančné možnosti dovoľia, umožní zamestnancom štúdium alebo školenie za účelom zvyšovania kvalifikácie, resp. rekvalifikácie v súlade s potrebami

zamestnávateľa, pri zachovaní pracovných úľav a hmotným zabezpečením v zmysle platných predpisov.

Článok 21

Ďalšia starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatné rady a informácie z oblasti pracovno-právnej, sociálnej a mzdovej, ktoré súvisia s ich pracovným pomerom.
2. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné prostredie.
3. Zamestnávateľ bude podľa svojich možností vytvárať prevádzkové, organizačné a personálne podmienky pre zabezpečenie oddychu a rekreácie zamestnancov vo vlastných rekreačných zariadeniach. V rámci možností zabezpečí z výnosov SHMÚ ich údržbu a rekonštrukciu, ktorá vyplynie z kontroly týchto zariadení. Zamestnávateľ umožní vykonávanie pravidelných kontrol, ktorých sa zúčastní jeden zástupca zamestnávateľa a jeden zástupca odborovej organizácie. Z kontroly bude vyhotovený zápis a prípadná fotodokumentácia, ktorá bude predložená ako podklad pre zabezpečenie nevyhnutnej opravy. V prípade havárie budú vyčlenené finančné prostriedky na urýchlenú opravu tak, aby bolo zabránené prehĺbovaniu ďalšej škody. Možnosti a spôsob podnikovej rekreácie v účelových zariadeniach SHMÚ sú dané Smernicou generálneho riaditeľa – Zásady využívania účelových zariadení SHMÚ.
4. V prípade priaznivých výsledkov hospodárenia zamestnávateľ môže prispieť z výnosov SHMÚ na regeneráciu pracovných síl, alebo iný obdobný benefit zamestnancom SHMÚ.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť zo schváleného rozpočtu SHMÚ príspevok na Doplnkové dôchodkové poistenie za zamestnanca, vo výške rovnajúcej sa výške príspevku jednotlivých zamestnancov, najviac však vo výškach diferencovaných podľa veku zamestnanca:

Vek zamestnanca	Mesačný príspevok zamestnávateľa v €
do 20 rokov	15
21 – 30 rokov	18,50
31 – 40 rokov	22
41 – 50 rokov	25,50
51 a viac rokov	29
6. Zamestnávateľ uhradí vakcíny proti kliešťovej encefalitíde (1. a 2. dávku a nasledujúce dávky vakcíny na nutné preočkovanie, každé 3 roky) a vírusovej hepatitíde typu A a uhradí aj náklady spojené s vyšetrením na zistenie a liečenie lymskej boreliózy zamestnancom, ktorí sa pohybujú v lesných porastoch hospodársky neudržiavaných krovinatých porastoch, ako aj vo vodných tokoch znečistených chemickým a biologickým odpadom.

ČASŤ VI

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 22

Právo odborov na vykonávanie kontroly

Odborové organizácie budú vykonávať kontrolu plnenia úloh SHMÚ v oblasti bezpečnosti, ochrany a hygieny pri práci. Zamestnávateľ bude s nimi tieto otázky prerokovávať, poskytovať im potrebné informácie a podklady a vytvárať podmienky pre výkon odborovej kontroly BOZP podľa § 149 ZP.

Článok 23

Zabezpečenie BOZP

1. Zamestnávateľ

- a) je povinný sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a plniť si povinnosti vyplývajúce z § 146 a 147 ZP,
- b) vykoná pravidelné polročné rozborы pracovnej neschopnosti a úrazovosti, s návrhom na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov a chorôb z povolania,
- c) zabezpečí pravidelné preškolenie zamestnancov v BOZP v rozsahu stanovenom predpismi,
- d) zabezpečí finančné, druhové, rozmerové a časové krytie osobných ochranných pracovných prostriedkov, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov pre zamestnancov podľa interných predpisov SHMÚ na ich poskytovanie.

2. Zamestnanci sú povinní riadiť sa v záujme BOZP ustanoveniami § 146 a 148 ZP.

ČASŤ VII

PRÁVO ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE NA SPOLUROZHODOVANIE A KONTROLU

Článok 24

1. Odborová organizácia má právo spolurozhodovania pri používaní prostriedkov SF.
2. Odborová organizácia má právo kontroly v oblasti:
 - a) plnenia KZ,
 - b) dodržiavania právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
 - c) dodržiavania pracovnoprávných a mzdových predpisov.

ČASŤ VIII
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 25

1. KZ sa uzatvára písomne. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve, môže podať ktorákoľvek zmluvná strana v písomnej forme. Druhá strana najneskôr do 30 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatok písomne odpovie.
2. Dodatky, prijaté zmluvnými stranami k tejto KZ, majú tú istú záväznosť a dôsledky ako KZ.
3. S obsahom tejto KZ a každou jej zmenou (dodatkom), sa zamestnávateľ zaväzuje oboznámiť všetkých zamestnancov a ZV všetkých členov odborovej organizácie, najneskôr do 7 dní odo dňa ich platnosti.
4. Zmluva a dodatky sa vyhotovujú v 3 exemplároch. Jednu obdrží zamestnávateľ a ostatné obaja predsedovia ZV ZO.

V Bratislave

Za ZOO SHMÚ:

Za zamestnávateľa:

.....
Mária ONDROVIČOVÁ
predseda ZV ZO SHMÚ Bratislava

.....
RNDr. Martin BENKO, PhD.
generálny riaditeľ SHMÚ

.....
Ing. Marián BOŽÍK
predseda ZV ZO SHMÚ Banská Bystrica

