

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA č. 12/2017 pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme na rok 2017**

V súlade so zákonom 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, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o vykonávaní prác vo verejnom záujme na rok 2017 zmluvné strany:

Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky v Bratislave (ďalej len „ÚKSÚP v Bratislave“ alebo „zamestnávateľ“) zastúpený Ing. Petrom Rusňákom, PhD., generálnym riaditeľom

a

základná organizácia odborového zväzu pracovníkov v poľnohospodárstve (ďalej len „ZO OZ“) zastúpená predsedníčkou ZO OZ PP Zvolen – Ing. Elenou Boborovou a predsedníčkou ZO OZ PP Bratislava - Angelou Ifčíčovou,

uzatvárajú túto

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

### **ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto zmluvy je stanovenie a spresnenie podmienok týkajúcich sa:

- pracovnoprávných vzťahov,
- mzdových nárokov,
- sociálnych podmienok a sociálneho fondu,
- bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- ďalších nárokov garantovaných Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa, zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky s cieľom zachovania sociálneho zmieru. Pri riešení

vzájomných vzťahov sa zaväzujú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania

## **Článok 2**

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ÚKSÚP vykonávajúcich práce v zmysle zákona č. 552/2003 Z. z. o vykonávaní prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov i na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní a sú v pracovnom pomere k ÚKSÚP v Bratislave. Taktiež upravuje i vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

## **Článok 3**

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

## **Článok 4**

Zamestnávateľ je povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom (zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon)) pokiaľ ide o pracovno-právne vzťahy, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s pracovným pomerom.

## **ČASŤ II.**

### **POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY**

## **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základné organizácie odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva Zvolen a Bratislava a ich závodné výbory za jediných predstaviteľov všetkých zamestnancov v pracovnom pomere podľa Zákona o výkone prác vo verejnom záujme Ústredného kontrolného a skúšobného ústavu poľnohospodárskeho v Bratislave (ďalej len „ÚKSÚP v Bratislave“) v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy.

## **Článok 6**

Zamestnávateľ vytvorí primerané podmienky pre činnosť odborovej organizácie, bezplatným poskytnutím potrebných priestorov a materiálnym vybavením, ako aj bezplatným používaním spojových prostriedkov, rozmnožovacích a kopírovacích zariadení.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ umožní členom odborovej organizácie zúčastňovať sa členských schôdzí, konferencií OZ a členom závodného výboru zúčastňovať sa zasadnutí závodných výborov, funkcionárom závodného výboru zúčastňovať sa odborového vzdelávania, konzultácií a schôdzí zvolaných vyšším odborovým orgánom s náhradou funkčného platu. V zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu potrebnom na činnosť odborovej organizácie.

V prípade, že príde ku sporu dohody podľa prvej vety, zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Toto pracovné voľno sa rovnomerne rozdelí medzi všetkých zástupcov zamestnancov ÚKSÚP tj. odborovú organizáciu Zvolen a odborovú organizáciu Bratislava v podiele po 1/2 . Zástupcovia zamestnancov si nebudú uplatňovať peňažnú náhradu za nevyčerpané poskytnuté pracovné voľno.

### **Článok 8**

Vedenie ÚKSÚP v Bratislave sa zaväzuje umožniť účasť jedného delegovaného zástupcu zamestnancov s poradným hlasom v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym riaditeľom alebo podľa pracovného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa pracovného pomeru zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Jedná sa najmä o:

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú: obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť a ostatné ustanovenia § 237 Zákonníka práce.

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť zhodu.

### **Článok 9**

Členovia vedenia ÚKSÚP v Bratislave sa na požiadanie ZO OZ zúčastnia členských schôdzí alebo konferencií a rokovaní ZO OZ PP.

### **Článok 10**

Zamestnávateľ zabezpečí bezodplatne mesačné zrážky členských príspevkov členov základnej organizácie zo mzdy vo výške podľa stanov OZ, splátky pôžičiek poskytnutých z prostriedkov OZ členom odborov, prípadne iné peňažné plnenia pre členov odborov. Tieto príspevky a splátky zamestnávateľ prevedie na účet príslušnej odborovej organizácie do 7 dní.

### **Článok 11**

Zamestnávateľ informuje príslušnú odborovú organizáciu o:

- zásadných otázkach rozvoja organizácie,
- hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Na účely uvedené v predchádzajúcich odsekoch poskytuje ÚKSÚP ZV odborovej organizácie potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci možností prihliada na jeho stanoviská.

### **Článok 12**

V organizácii pôsobia odborové organizácie. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom týchto zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, alebo obdobných pracovných vzťahov ak osobitný zákon neustanoví inak. Odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, právo na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie.

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

Právo na informácie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

### **ČASŤ III. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **Článok 13**

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

#### **Článok 14**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, inak bude pracovný poriadok neplatný.

#### **Článok 15**

Zamestnávateľ vydá organizačný poriadok a prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zástupcami zamestnancov.

#### **Článok 16**

Ustanovený týždenný pracovný čas je najviac 37 a 1/2 hodiny (v jednozmennej prevádzke). ÚKSÚP v Bratislave je povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Poskytnutie prestávky na jedenie a oddych sa nezapočítava do pracovného času. Táto prestávka sa nemôže poskytnúť na začiatku ani na konci pracovnej zmeny.

Pracovný čas zamestnancov v pravidelnej dvojzmennej prevádzke je najviac 36 a 1/4 hodiny a v nepretržitej prevádzke 35 hodín.

Zástupcovia zamestnancov a zástupcovia ÚKSÚP v Bratislave sa dohodli, že v organizácii umožnia uplatniť aj pružný pracovný čas. Pri uplatnení pružného pracovného času je zamestnanec povinný počas mesačného pracovného obdobia odpracovať určený mesačný prevádzkový pracovný čas.

Základný pracovný čas v pracovných dňoch: pondelok až štvrtok je od 08,30 hod. do 14,30 hod., v piatok je základný pracovný čas od 08,30 hod. do 14,00 hod., kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, ak mu v tom nebránia prekážky v práci.

Voliteľný pracovný čas je od 06,30 hod. do 08,30 hod. ráno a od 14,30 hod. resp. od 14,00 hod. (v piatok) do 17,00 hod. poobede.

Pružný pracovný čas sa neuplatní:

- u terénnych zamestnancov - inšpektorov,
- pri vyslaní zamestnanca na pracovnú cestu,
- u zamestnancov pracovne zaradených na skúšobných staniciach.
- 

U týchto zamestnancov je stanovená pevná pracovná doba v pracovných dňoch od 07,00 hod. do 15,00 hod.

Ostatné podmienky využívania pružného pracovného času sa riadia ustanoveniami § 88 a § 89 a § 143 Zákonníka práce.

### **Článok 17**

Začiatok a koniec prestávky na jedlo a oddych stanoví generálny riaditeľ po dohode so zástupcami zamestnancov pracovným predpisom.

### **Článok 18**

Zamestnávateľ zverejní začiatok a koniec prestávky na jedlo a odpočinok na intranete ÚKSÚP v Bratislave alebo na mieste, ktoré je prístupné všetkým zamestnancom.

### **Článok 19**

- a) V zmysle podmienok dohodnutých vo Vyššej Kolektívnej zmluve na rok 2017 čl. II ods. 2 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- b) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.  
Čerpanie dovolenky na pracoviskách, kde je zostavený plán dovolenky sa spravidla riadi plánom dovolenky.
- c) Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- d) Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec.
- e) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď doposiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru

- f) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ nekráti dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu, a nekráti ju ani za každých ďalších zameškaných 21 pracovných dní, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods. 1 a ods. 3 písm. c) s výnimkou rodičovskej dovolenky u ktorej sa dovolenka kráti.

## Článok 20

- a) Za nevyhnutne potrebný čas sa pri celodennom vlastnom ošetrení v zdravotníckom zariadení v prípade pružného pracovného času i pevnej pracovnej doby, považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. pri 37,5 hod. pracovnom týždni je to 7,5 hod. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy.

Zamestnanec má nárok na vlastné ošetrenie a vyšetrenie v zdravotníckom zariadení 7 dní x 7,5 hodiny v kalendárnom roku.

Zamestnanec má nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie 7 dní x 7,5 hodiny v kalendárnom roku.

Za rodinného príslušníka sa považuje manžel, manželka, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo do výchovy, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel/ka súrodenca zamestnanca, rodič manžela/lky, súrodenec manžela/lky, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije v spoločnej domácnosti.

- b) Zamestnanec má nárok na 10 dní na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy.
- c) Pri narodení dieťaťa zamestnancovi sa poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia alebo zo zdravotníckeho zariadenia.
- d) Zamestnanec má nárok aj na ďalšie pracovné voľno v zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce.
- e) Ak vznikol pracovný pomer zamestnanca v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie sa poskytne v rozsahu 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé dni.
- f) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka 1 deň voľna s náhradou mzdy v zmysle § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce na zariadenie dôležitých osobných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Zamestnanec je povinný požiadať o pracovné voľno písomne vopred. Ak si Zamestnanec neuplatní nárok na poskytnutie pracovného voľna v príslušnom kalendárnom roku, nárok zaniká a náhrada mzdy sa v tomto prípade neuplatní.

g) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno 1 deň s náhradou mzdy na vlastnú svadbu v zmysle § 141 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce. Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie pracovného voľna písomne vopred a predložiť potvrdenie o dátume vlastnej svadby. Pracovné voľno sa poskytuje v pracovný deň predchádzajúci dňu pred vlastnou svadbou, alebo najbližší pracovný deň po vlastnej svadbe. Ak si zamestnanec neuplatní vopred písomne nárok na poskytnutie ďalšieho voľna z uvedeného dôvodu, nárok mu nevznikne.

### **Článok 21**

Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu pracovné voľno s náhradou funkčného platu v čase od 7,00 hod. do 15,00 hod. na deň v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi alebo iného biologického materiálu.

### **Článok 22**

Prijatie vedúcich zamestnancov do verejnej služby sa uskutočňuje výberovým konaním. Za týmto účelom zriaďuje ÚKSÚP v Bratislave výberovú komisiu, ktorá má najmenej 3 členov, z toho 1 člena určí zástupca zamestnancov.

### **Článok 23**

Zamestnávateľ bude ½ ročne predkladať príslušnému závodnému výboru OZ správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať základnú organizáciu OZ s prípadmi skončenia pracovného pomeru. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.

V pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, vystupuje orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

### **Článok 24**

ZO OZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako i záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZO OZ vedeniu ÚKSÚP v Bratislave 2 týždne pred jej uskutočnením.

## **ČASŤ IV. PLATOVÉ PODMIENKY**

### **Článok 25**

a) V zmysle prijatého Memoranda o úprave platových pomerov zamestnancov v štátnej službe a niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme budú zamestnancom

zvýšené ich platy na úrovni 2% priznaných funkčných platov v termíne od 01.09.2017 do 31.12.2017 formou odmeny vo výške 2% priznaného funkčného platu zamestnanca k 01.09.2017.

- b) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Táto Kolektívna zmluva v súlade s § 4 citovaného zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

### **Článok 26**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a limitov daných príslušným ministerstvom. Plat zasiela na požiadanie zamestnanca maximálne na dva určené účty v peňažnom ústave.

### **Článok 27**

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

### **Článok 28**

Tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe určí zamestnávateľ pre manuálne funkcie zaradené v tarifnej triede č. 1-7.

### **Článok 29**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke a zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok za zmenu v zmysle osobitného zákona.

### **Článok 30**

Vedúcemu zamestnancovi určí príplatok za riadenie ÚKSÚP v Bratislave v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zaradený a podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

### **Článok 31**

Zamestnancovi verejnej služby zamestnávateľ môže priznať za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností, osobný príplatok v zmysle § 10 zákona 553/2003 Z. z. v rozsahu stanovenom týmto zákonom.

### **Článok 32**

Platová kompenzácia za sťažené vykonávanie práce sa riadi pracovným predpisom o poskytovaní platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby a sťažený výkon práce. Zmeny v uvedenom služobnom predpise je možné vykonať po posúdení zmeny rizikovosti práce kompetentným orgánom. Zmeniť výšku percentuálneho príplatku platovej



kompensácie za sťažené vykonávanie štátnej služby a sťažený výkon práce je možné na základe vzájomnej dohody služobného úradu a zástupcov zamestnancov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať aktualizáciu zaradenia zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme do jednotlivých skupín rizikovosti práce.

### **Článok 33**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, odmenu za mimoriadne humánne činy súvisiace so záchranou ľudského života, za osobnú pomoc pri likvidácii a odstraňovaní následkov požiaru a iných mimoriadnych udalostí, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku

Zamestnávateľ poskytne bezpríspevkovému darcovi krvi alebo iného biologického materiálu jednorazový príspevok v hodnote 10,00 Eur za každý bezplatný odber po predložení písomného dokladu (prieputky), potvrdeného príslušným zdravotníckym zariadením. Príspevok je splatný bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca – bezpríspevkového darcu krvi alebo iného biologického materiálu s pravidla v mesiaci , kedy bol odber vykonaný.

### **Článok 35**

- 1) Zamestnancovi patrí odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení až do výšky štvornásobku jeho funkčného platu podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení patrí zamestnancovi, ktorý bol u zamestnávateľa v pracovnom pomere menej ako päť rokov odchodné nasledovne :
  - a) jeden funkčný plat podľa § 76a, ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce,
  - b) jeden funkčný plat podľa vyššej Kolektívnej zmluvy na r. 2017.
- 3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, alebo ak bol

zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení patrí zamestnancovi odchodné zvýšené o ďalšie dva funkčné platy, **ak bol zamestnanec v organizácii zamestnaný päť rokov a viac** a jeho pracovný pomer skončil do šiestich mesiacov odo dňa nadobudnutia nároku na starobný dôchodok, –po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%.

- 4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce a to z dôvodu, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.
- 5) Odchodné sa vypláca len z hlavného pracovného pomeru, až pri skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne na výplatu mzdy.

### Článok 36

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce, s ktorými skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške :
  - a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,
  - b) jeho troch funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
  - c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) jeho piatich funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) jeho šiestich funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v zmysle §76 ods. 1 ZP, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške :
  - a) jeho dvoch funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
  - b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) jeho päť funkčných platov ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov

### Článok 37

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške uvedenej v článku 36.

## Článok 38

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi len z hlavného pracovného pomeru, až po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Výplata odstupného je v súlade s podmienkami dohodnutými v Kolektívnej zmluve pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme pre rok 2017.

## Článok 39

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce i v prípade že sa jedná o administratívne, účtovnícke, laboratórne a manuálne práce (činnosti).

## ČASŤ V. Sociálna oblasť

### Článok 40

Zamestnávateľ sa bude starať o kvalifikáciu svojich zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie. Za tým účelom bude uvoľňovať svojich zamestnancov na odborné prednášky, semináre, sympóziá, porady ap., podľa dostupných možností daných rozpočtom. O účasti na akciách rozhoduje nadriadený vedúci zamestnanec.

### Článok 41

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovacie poukážky, kde sa pri zabezpečovaní stravovania prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny odpracoval viac ako štyri hodiny.
- 2) V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca (celodenné ošetrovanie, dovolenka, dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny a pod.) nemá zamestnanec nárok na zabezpečenie stravy na pracovisku ani na stravovaciu poukážku. Povinnosť podľa bodu 1. nemá zamestnávateľ aj v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka.

### Článok 42

Výška príspevku zamestnávateľa na stravu sa v priebehu roka aktualizuje v nadväznosti na termíny aktualizácie zákona o cestovných náhradách.

V zmysle § 152 ods. 4 Zákonníka práce hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu

Zamestnávateľ, na základe uvedených možností percentuálneho rozpätia a možností sociálneho fondu, pri poskytovaní príspevku zabezpečí, aby sa finančná čiastka, ktorú hradí

zamestnanec za stravovaciou poukážku alebo poskytnuté teplé jedlo vo verejnej službe rovnala čiastke uhrádzanej zamestnancom v štátnej službe.

### **Článok 43**

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov, poskytuje príspevok na stravovanie z prostriedkov sociálneho fondu.

Príspevok z prostriedkov sociálneho fondu zachovať vo výške minimálne 0,50 eur/stravný lístok a podľa možnosti tvorby a sumy prostriedkov na účte sociálneho fondu ho po dohode so zástupcami zamestnancov zvýšiť.

Návrh na úpravu príspevku na stravovanie zamestnancom zo sociálneho fondu môže podať ktorákoľvek so zúčastnených strán t.j. zamestnávateľ i zástupcovia zamestnancov.

Za týmto účelom prehodnotiť minimálne 1 krát ročne čerpanie prostriedkov sociálneho fondu.

### **Článok 44**

V zmysle čl. II. ods. 6 vyššej Kolektívnej zmluvy výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v r. 2017 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej Kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2016 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2016, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v r. 2017 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dohodol.

Týka sa zamestnancov v pracovnom pomere na dobu najmenej osem mesiacov v príslušnom kalendárnom roku.

### **Článok 45**

Zamestnávateľ má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy so zmluvnými poisťovňami AEGON, STABILITA, ING TATRY-SYMPATIA, TATRABANKY, AXA. Týmto nie je dotknuté ustanovenie osobitného zákona, ktoré umožňuje uzatvorenie zamestnávateľskej zmluvy s inými poisťovňami podľa výberu zamestnancov.

### **Článok 46**

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať mesačne zmluvným poisťovňam príspevky na doplnkové dôchodkové poistenia za svojich zamestnancov, ktorí uzavreli s príslušnými poisťovňami zamestnanecké zmluvy, bezhotovostným prevodom na účet poisťovne v súlade s článkom 47 Kolektívnej zmluvy.

### **Článok 47**

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca, ktorú hradí služobný úrad je stanovená nasledovne :

- od prvého do tretieho dňa hradí zamestnávateľ 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

- od štvrtého do desiateho dňa hradí zamestnávateľ 75% denného vymeriavacieho základu zamestnanca  
(denný vymeriavací základ = príjem z minulého roka bez PN,OČR,NV/počet kalendárnych dní).

### Článok 48

Za účelom upevnenia dobrých pracovných a medziľudských vzťahov zamestnancov, spoznávania a vzájomnej komunikácie aj v mimopracovnej sfére môže zamestnávateľ organizovať v spolupráci s príslušnými ZO OZ teambildingové podujatia zamestnancov, prípadne iné obdobné aktivity. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na tento deň pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 141 ods. 3, písm. b) Zákonníka práce.

### Článok 49

Sociálny fond – na financovanie sociálnych potrieb zamestnancov vytvorí ÚKSÚP sociálny fond , ktorý je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške 1,0 % a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,50 %

súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### Článok 50

- a) Tvorba a použitie sociálneho fondu sa evidujú na osobitnom účte.
- b) Zamestnávateľ umožní zamestnancom dávať pripomienky k rozdeleniu a čerpaniu prostriedkov sociálneho fondu a podľa možnosti berie ich pripomienky do úvahy.
- c) Prídél do sociálneho fondu sa uskutočňuje pravidelne do 15. dňa príslušného mesiaca vo výške príslušného úhrnu povinného prídélu a ďalšieho prídélu vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- d) Po skončení kalendárneho roka – do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka ÚKSÚP vykoná zúčtovanie preddavkového prídélu do fondu na základe skutočne vyplatených miezd a poskytne ZO OZ písomný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho. V prípade požiadania poskytne tento prehľad ZO OZ alebo ostatným zástupcom zamestnancov i v priebehu kalendárneho roka. ÚKSÚP písomne, vhodným spôsobom informuje zamestnancov o čerpaní prostriedkov sociálneho fondu na miestach dostupných všetkým pracovníkom.
- e) Ak sa zamestnancovi pripláca na stravovanie zabezpečené ÚKSÚP – toto plnenie je od dane oslobodené do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín. Všetky ďalšie príjmy sa zdaňujú osobitnou 20 % sadzbou dane – napr. príspevok na kultúrne a športové podujatia, na zájazdy, rekreácie, na detské letné a zimné rekreácie, školu v prírode, príspevok na dopravu do zamestnania a späť, príspevok na rehabilitácie a iné nadštandardné zdravotnícke služby v cudzích zariadeniach a iné.

- f) Konkrétne dohodnuté podmienky čerpania prostriedkov sociálneho fondu sú spracované na základe vzájomnej dohody medzi vedením ÚKSÚP a zástupcami zamestnancov a sú prílohou tejto Kolektívnej zmluvy. V prípade potreby a na základe dohody oboch strán je možné prijať dodatok k týmto dohodnutým podmienkam.

## **ČASŤ VI. Zamestnanosť**

### **Článok 51**

Vedenie ÚKSÚP v Bratislave sa bude usilovať o čo najmenšie rušenie pracovných miest.

### **Článok 52**

Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto ešte predtým, než bude ponúknuté novému uchádzačovi o zamestnanie mimo ústavu.

## **ČASŤ VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 53**

Za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedá zamestnávateľ.

### **Článok 54**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- vytvárať podmienky pre výkon kontroly odborov nad bezpečnosťou práce v zmysle § 149 Zákonníka práce a poskytovať na túto činnosť odborovým funkcionárom voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas v zmysle § 240 Zákonníka práce. Organizovať najmenej raz do roka previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách – po dohode so ZO OZ,
- dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie vstupných a preventívnych lekárskeho prehládok zamestnancov v zmysle platných predpisov,
- zabezpečiť zamestnancom pre vykonávanie práce osobné ochranné pracovné prostriedky podľa platných pracovných predpisov zamestnávateľa a podľa potreby ich doplňovať. Zamestnanci sú povinní pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky používať pri práci. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné čistenie osobných ochranných pracovných pomôcok podľa spracovaného harmonogramu za jednotlivé pracovné úseky minimálne jedenkrát mesačne,
- zabezpečiť odškodnenie zamestnancov v dôsledku pracovných úrazov a chorôb z povolania, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ (zmenená pracovná schopnosť, invalidita-čiastočná) a podľa možnosti im poskytne vhodné pracovné miesta v rámci organizácie resp. sprostredkuje zamestnanie cestou úradu práce,
- zabezpečiť pravidelné školenie všetkých zamestnancov z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

## **ČASŤ VIII. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 55**

Táto Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a končí dňom 31.12.2017. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže podať návrh na uzatvorenie novej Kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť túto Kolektívnu zmluvu v centrálnom registri zmlúv do troch pracovných dní od jej podpísania oprávnenými zástupcami.

### **Článok 56**

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

### **Článok 57**

Zmeny a dodatky ku tejto Kolektívnej zmluve prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

### **Článok 58**

Pre obe zmluvné strany sú záväzné podmienky dohodnuté v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2017, ak táto Kolektívna zmluva neustanovuje inak.

### **Článok 59**

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je príloha č. 1: Podmienky čerpania sociálneho fondu.

### **Článok 60**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov ZO OZ PP.

### **Článok 61**

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy v písomnej forme bol k dispozícii na každom pracovisku ÚKSÚP v Bratislave, a aby každý zamestnanec bol s Kolektívnu zmluvou riadne oboznámený, čo potvrdí svojím podpisom ; to platí obdobne pre ZO OZ v rámci jej pôsobnosti. Za týmto účelom služobný úrad zverejní Kolektívnu zmluvu a všetky jej dodatky na webovej stránke ÚKSÚP.

V Bratislave .....

---

Ing. Elena Boborová  
predsedníčka ZO OZ  
pracovisko ÚKSÚP Zvolen

---

Angela Ifčičová  
predsedníčka ZO OZ  
ÚKSÚP Bratislava

---

zamestnávateľ:  
Ing. Peter Rusňák, PhD.  
generálny riaditeľ