



ústav materiálov
a mechaniky strojov
slovenská akadémia vied

Dúbravská cesta 9/6319, 845 13 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2024

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2024

uzatvárajú zmluvné strany:

1. **Kolektív pracovníkov Ústavu materiálov a mechaniky strojov SAV, v. v. i.**, zastúpený predsedníčkou Základnej organizácie odborového zväzu SAV pri ÚMMS SAV v. v. i. (ďalej len ZO OZ SAV) Ing. Michaelou Štamborskou, PhD.

a

2. **Ústav materiálov a mechaniky strojov SAV** verejná výskumná inštitúcia, v Bratislave (ďalej len zamestnávateľ, ÚMMS SAV, v. v. i. alebo ústav), zastúpený Ing. Martinom Noskom, PhD., riaditeľom ústavu

v súlade s ustanoveniami

Zákonníka práce (ďalej len „**ZP**“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme (ďalej len „**zákon**“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov zákona č. 474/2008 Z. z. z 30. okt. 2008 (ďalej len „**zákon o odmeňovaní**“), podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a s uzavretou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2024 (ďalej len KZVS) túto

P O D N I K O V Ý

K O L E K T Í V N Ý Z M L U V U

Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) vychádza z platných právnych predpisov, dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce. KZ vymedzuje práva a povinnosti, ktoré presahujú rámec uvedených dohôd, zmlúv a predpisov, a ktoré nie sú v rozpore s platnými zákonmi a predpismi.

KZ je v súlade s platnými ustanoveniami Etického kódexu SAV, ktorými sú povinní sa riadiť všetci zamestnanci SAV.

KZ je záväzná pre obe zmluvné strany vrátane ustanovení uvedených v KZVS, aj keď nie sú explicitne uvedené v tejto KZ.

Platnosť KZ je od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto KZ je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa a v relevantných ustanoveniach aj na doktorandov.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ **uznáva ZO OZ SAV pri ÚMMS SAV, v. v. i. za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov** zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, **uznáva práva odborov** vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

Článok 6

Podľa § 230b Zákonníka práce

(1) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

- a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
- b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
- c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
- d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne v rámci svojich možností na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou v súlade s § 240 ods. 5 ZP.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušná odborová organizácia a na účasť na podujatiach spojených s výkonom funkcie ZO OZ SAV pracovné voľno v súlade s § 136 ods. 1 ZP s náhradou mzdy.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky 1 % z čistej mzdy členom ZO OZ SAV na základe dohôd o zrážkach zo mzdy. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ SAV najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 10

V prípade dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára, zaradí ho zamestnávateľ po skončení funkčného obdobia na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu jeho pracovnej zmluve.

Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude **prizývať zástupcu ZO OZ SAV na každú poradu Správnej rady organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.** Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZO OZ SAV.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 12

ZO OZ SAV uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny a podmienok ochrany zdravia všetkých zamestnancov vyplývajúcich zo ZP, pracovného poriadku ústavu ako aj ostatných platných predpisov.

Článok 13

Zamestnávateľ bude prerokovávať každú zmenu organizačného poriadku ústavu s ZO OZ SAV.

Článok 14

V súlade s Čl. II bod 1 KZVS pracovný čas zamestnanca je **37,5** hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je **36,25** hodiny týždenne (vrátnik - informátor).

Článok 15

V súlade s Čl. II bod 2 KZVS na rok 2021 základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

V zmysle § 103 ods. 3 písm. d) Zákonníka práce a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa upravuje dovolenka zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť na výskumnom pracovisku ústavu **na deväť týždňov**.

ZO OZ SAV a ÚMMS SAV, v. v. i. touto Kolektívnou zmluvou upravujú výmeru dovolenky **na deväť týždňov aj pre zamestnancov, ktorí nespĺňajú podmienky v úprave zákona č. 380/2020 Z. z., a to z dôvodu zabezpečenia rovného prístupu k všetkým zamestnancom ÚMMS SAV, v. v. i.**

Zamestnanci predložia zamestnávateľovi do 25. 01. 2024 svoje individuálne plány čerpania dovolenky, ktoré pripravia po dohovore so svojimi vedúcimi. Zamestnávateľ umožní prenesenie nevyčerpanej dovolenky za rok 2024 do roku 2025 maximálne v počte 15 dní.

Výnimka z maximálneho zostatku dovolenky je len v prípade, že zamestnanec v priebehu roku nemohol čerpať dovolenku z dôvodu plnenia dôležitých pracovných úloh (významné zákazky, rozpočtové opatrenia a i.).

Dovolenka zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň **60 dní v kalendárnom roku**, za ktorý sa dovolenka poskytuje, bude krátená podľa § 109 ods. 1b Zákonníka práce za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 16

Na základe § 111 ods. 2 ZP sa určuje **hromadné čerpanie dovolenky v období:**

- **od 29. marca do 5. apríla 2024 / 4 pracovné dni**
- **od 26. augusta do 30. augusta 2024 / 4 pracovné dni**
- **od 20. decembra do 31. decembra 2024 / 5 pracovných dní**

Hromadné čerpanie zohľadňuje zvýšenú výmeru dovolenky v zmysle vyššie uvedených legislatívnych úprav (čl. 14) a obdobie, kedy aj v minulosti bola prevažne čerpaná dovolenka zamestnancami ÚMMS SAV, v. v. i.

V čase čerpania hromadnej dovolenky budú všetky prevádzky ústavu zatvorené s výnimkou decembrových pracovných úloh ekonomického oddelenia spojených s koncoročnými povinnosťami. V tomto prípade bude prístup na pracovisko v obmedzenom režime.

Toto čerpanie zohľadnia zamestnanci vo svojich ročných plánoch dovoleniek.

Výnimku z ustanovenia tohto článku pre jednotlivých zamestnancov musí v odôvodnených prípadoch, kedy je nevyhnutene potrebné zachovať prevádzku na pracovisku, na návrh príslušného vedúceho zamestnanca schváliť riaditeľ ústavu.

Článok 17

Pracovný čas zamestnancov ústavu na všetkých pracoviskách je pružný a riadi sa príslušným ustanoveniami Zákonníka práce a Pracovného poriadku.

Základný pracovný čas je od 8.45 hod. do 14.00 hod., vrátane 30 minútovej obedňajšej prestávky.

Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 8.45 hod. a od 14.00 hod. do 18.30 hod.

Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné mesačné pracovné obdobie.

Článok 18

Zamestnanci pracujúci vo výskume, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení, ako aj všetci ostatní zamestnanci, ktorí vykonávajú práce na riešení výskumných projektov ústavu, budú vykazovať svoju činnosť na príslušných projektoch formou elektronického denného výkazu v ústavnom intranete, v nasledovnom rozsahu: číslo projektu, odpracovaný čas na projekte a stručný popis vykonávanej práce, **pokiaľ im to ich priamy nadriadený nariadi.**

Zamestnanci pracujúci vo výskume sú prijímaní do pracovného pomeru na dobu určitú. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru **na určitú dobu** do dvoch rokov alebo nad dva roky **tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja** je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja v zmysle **§ 48 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov**, alebo ak sú hlavnými riešiteľmi/spoluriešiteľmi projektu, ktorý pokrýva ich mzdové náklady.

Článok 19

Práca nadčas bude nariaďovaná len v rozsahu stanovenom v ZP.

Článok 20

Zamestnávateľ bude najneskôr do 10 dní informovať ZO OZ SAV o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ho s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 21

Domácka práca

Zamestnávateľ môže v zmysle § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce) dohodnúť s vedeckým pracovníkom domácku prácu podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v dodatku k pracovnej zmluve. Domácka práca môže byť dohodnutá aj s administratívno-technickým zamestnancom, ak to povaha požadovanej činnosti umožňuje.

Domácu prácu si môže zamestnanec vybrať len s písomným súhlasom svojho nadriadeného a následne so súhlasom riaditeľa ústavu.

Zamestnanec je povinný ku koncu mesiaca dodať evidenciu odpracovaných hodín s popisom vykonanej činnosti.

Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú

odpoveď, ak ich žiadosti nevyhovel v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 22

Pracovné voľno s náhradou mzdy

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancovi s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku v súlade § 141 ods. 2 písm. d) **Zákonníka práce**:

1. pri úmrtí manžela alebo dieťaťa,
2. pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca,
3. pri úmrtí prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy z iných dôvodov, ako sú osobné prekážky v práci - tzv. „sick day“ (zdravotné voľno) - v zmysle **Zákonníka práce (§ 141 ods. 3 písm. b)** v rozsahu max. 1 pracovný deň v kalendárnom roku. Zamestnanec je povinný požiadať o pracovné voľno nadriadeného vedúceho pracovníka najneskôr do začiatku základného pracovného času v deň, na ktorý voľno žiada. Poskytnutie tohto voľna dokladuje v mesačnom výkaze práce označením dôvodu neprítomnosti „sick day“. Nevyčerpaním tohto pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka, nakoľko sa jedná o nárok, ktorý si zamestnanec môže, ale nemusí uplatniť. Za vyčerpané pracovné voľno pracovníkovi nevzniká nárok na stravný lístok.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku v zmysle § 141 ods. 3 písm. c) **Zákonníka práce** na prvý deň školského roka rodičovi sprevádzajúceho dieťa do 1. ročníka základnej školy. Poskytnutie tohto voľna dokladuje s potvrdením zo školy.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

Základnú stupnicu platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje v Prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. a osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov je upravená v Prílohe č. 5 k Nariadeniu vlády SR č. 338/2019 Z. z. zo dňa 1. septembra 2023.

Osobný príplatok ako aj odmeny sa určujú na základe hodnotenia efektivity pracovníkov v súlade s platnými pravidlami hodnotenia výskumných pracovníkov ÚMMS SAV, v. v. i., ktoré nadobudli účinnosť 30.3.2022 a ktoré sú zverejnené na stránke ÚMMS SAV, v.v.i.

Článok 24

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

Článok 25

Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí zamestnávateľ do niektorej z platových tried 1 až 4 (§ 5 ods. 4 zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov). Zamestnancovi

zamestnávateľ určí tarifný plat podľa najvyššej platovej tarify platovej triedy do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. (platový stupeň 14), Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. (§7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov)

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) pracovníci mechanických dielní
- b) upratovačky
- c) vrátnik
- d) údržbári
- e) laboranti a technici v jednotlivých divíziách

V **prípade zamestnávania vrátnikov**, ktorí boli prijatí na dobu určitú, môže byť tento pracovný pomer naďalej uzatvorený v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2011 Z. z. (zákoník práce v platnom znení) v prípade, ak nie je možné zabezpečiť adekvátnu náhradu.

Článok 26

Príplatok za zmenu je stanovený vo výške: **10 EUR** mesačne.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov v súlade s § 20 bod 1 c) zákona č. 553/2003 vo výške jeho **jedného funkčného platu**.

Článok 28

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP odstupné **v súlade** s § 76 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákoník práce) v znení neskorších predpisov.

Článok 29

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nabodnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako **70 %**, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený podľa § **76a ods. 1 Zákonníka práce** v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnanec predloží zamestnávateľovi rozhodnutie o priznaní dôchodku.

Zamestnancovi zamestnávateľ poskytne pri skončení pracovného pomeru odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (**Čl. II bod 6 KZVS**).

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnanec preukáže túto skutočnosť zamestnávateľovi, ktorý odchodné vypláca, čestným prehlásením.

Článok 30

Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákon o náhrade príjmu) ktorú poskytuje zamestnávateľ bude za 1.–10. kalend. deň **80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 31

Osobitne v r. 2024 sa odmeňuje publikačná činnosť zamestnancov ÚMMS SAV, v. v. i. v karentovaných časopisoch impaktovaných (vedecké práce, kategória ADCA, ADDA podľa Smernice SAV č. 303/A/2015) ak je zamestnanec ÚMMS SAV, v. v. i. alebo doktorand uvedený ako prvý alebo korešpondenčný autor publikácie.

V prípade spoluautorstva určí podiel tejto odmeny spoluautorom z ÚMMS SAV, v. v. i. prvý, respektíve korešpondenčný autor.

Odmena za publikáciu je určená nasledovne:

- 600 Eur (Q1 - JCR)
- 400 Eur (Q2 - JCR)
- 300 Eur (Q3 - JCR)
- 200 Eur (Q4 - JCR).

Rozdelenie zohľadňuje najlepší kvartil časopisu (Q1-Q4) podľa impakt faktora v scientometrickej databáze Journal Citation Reports (JCR). Odmena sa nevypláca v prípade publikovania v potenciálne predátorských časopisoch alebo vydavateľstvách.

Riaditeľ môže priznať odmenu aj zamestnancovi resp. doktorandovi ÚMMS SAV, v. v. i. mladšiemu ako 35 rokov, ktorý nie je prvým ani korešpondenčným autorom publikácie. Uskutoční tak na základe žiadosti zamestnanca, resp. doktoranda, v ktorej zdôvodní svoj zásadný tvorivý príspevok k publikácii. Odmenu riaditeľ určí po odporúčení Vedeckej rady ÚMMS SAV, v. v. i..

Odmeny za publikačnú činnosť budú vyplatené sumárne za celý rok 2024 najneskôr vo výplatnom termíne január 2025.

V prípade, ak metodické usmernenie alebo iná právna úprava pri špeciálnych projektoch určí nutnosť finančne uhradiť personálne výdavky v termíne do skončenia sledovaného obdobia tak, aby mohla byť preukázaná ich oprávnenosť pre čerpanie finančného krytia projektu, bude úhrada personálnych výdavkov finančne realizovaná v rámci tohto obdobia.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v súlade s § 152 Zákonníka práce a na základe písomného výberu spôsobu stravovania s viazanosťou do 30. 04. 2024:

a) nepenažná forma plnenia zabezpečením stravných poukážok do jedálne v areáli SAV na Patrónke alebo poskytnutím poukážok na stravu do ľubovoľného stravovacieho zariadenia, ktoré ich akceptuje

alebo

b) finančným príspevkom v zmysle legislatívnej úpravy Zákonníka práce § 152 ods. 8 s účinnosťou od 01. 05. 2021.

Podľa bodu a) je stravný lístok poskytovaný na aktuálny mesiac na počet pracovných dní so zohľadnením korekcie za bezprostredne predchádzajúci mesiac.

Podľa bodu **b) je finančný príspevok** poskytovaný v súlade s ustanoveniami § 129, § 130 ods. 2 a § 132 Zákonníka práce vo výplatných termínoch zamestnávateľa na nasledujúci 2. mesiac vopred na počet pracovných dní so zohľadnením korekcie za bezprostredne predchádzajúci mesiac. Tento postup je z dôvodu zabezpečenia oslobodenia finančného príspevku na stravné od dane z príjmu podľa § 152 Zákonníka práce a podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Výber spôsobu poskytnutia stravného zo strany zamestnanca je na základe písomnej žiadosti s ročnou viazanosťou vždy k 01. 05.

Článok 33

Zamestnanec si môže na daný mesiac zakúpiť najviac toľko stravných lístkov, resp. poukážok na stravu, koľko je pracovných dní. Zamestnanci majú nárok na stravný lístok za každý deň, v ktorom odpracujú viac ako 4 hodiny. Na stravné lístky nemajú zamestnanci nárok počas práceneschopnosti, dovolenky, ošetrovaní člena rodiny, MD, náhradného a študijného voľna alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci. Počas pracovnej cesty majú zamestnanci nárok na stravný lístok iba v prípade, ak na pracovisku v daný deň odpracovali viac ako 4 hodiny.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne v roku 2024 príspevok na stravný lístok zo sociálneho fondu v nasledovnej výške:

Jedáleň	cena lístka EUR	príspevok zamestnávateľa EUR	príspevok zo sociálneho fondu EUR	doplatok zamestnanca EUR
IEG Patrónka	5,20	2,86	1,44	0,90
Stravné poukážky	5,85	3,22	1,33	1,30
Finančný príspevok	5,85	3,22	1,33	1,30

Článok 35

Bývalí vedeckí pracovníci ústavu – dôchodcovia, ktorí majú štatút emeritného vedeckého pracovníka, majú nárok na stravné lístky do jedálne podľa Čl. 35 za podmienok, ktoré platia pre riadneho zamestnanca ústavu na dni, v ktorých sa preukázateľne zdržujú na pracovisku (bez ohľadu na dĺžku prítomnosti). Nemajú však nárok na zvýhodnené zakúpenie stravných poukážok.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu na maximálne jednu cestu denne do zamestnania a späť z miesta trvalého bydliska, resp. z miesta, z ktorého zamestnanec dochádza denne do zamestnania, ak sa toto miesto nachádza mimo územia mesta Bratislava, a územia obce Ladomerská vieska. Príspevok sa poskytne zo sociálneho fondu podľa zásad pre jeho používanie vo výške **50 % ceny preukázaných cestovných lístkov** na použité verejné dopravné prostriedky (autobus, vlak). Príspevok sa nevzťahuje na prostriedky MHD.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **nenávratný finančný príspevok** podľa zásad pre použitie sociálneho fondu:

pri odchode do invalidného dôchodku ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako **70 %**

385 EUR

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **sociálnu výpomoc** z dôvodu úmrtia blízkej osoby (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) žijúcej v domácnosti zamestnanca v zmysle zákona č. 152/94 Z. z. § 7 ods. 1/f v znení nesk. predpisov (Zákon o sociálnom fonde)

275 EUR

Pokiaľ zamestnankyňa/zamestnanec s dieťaťom vo veku do troch rokov v pracovnom pomere minimálne 50 % nastúpi po materskej (rodičovskej) dovolenke do práce, zamestnávateľ jej/jemu poskytne **príspevok na jasle** vo výške

150 EUR

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom peňažné dary:

pri dosiahnutí veku 50 rokov	120 EUR
pri prvom skončení pracovného pomeru po priznaní starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku	165 EUR

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu každému rodinnému príslušníkovi zamestnanca (dieťa do 18 rokov) príspevok na regeneráciu síl vo výške 1/3 preukázaných nákladov, avšak najviac 70 EUR/dieťa, pri účasti (aj viacnásobnej) v letnom tábore, škole v prírode a pod., bez sprievodu rodiča v roku 2024. Žiadosť spolu s príslušnými dokladmi preukazujúcimi výšku nákladov musí zamestnanec predložiť vedeniu ústavu najneskôr do 15. 12. 2024.

Článok 40

Celkový prídel do **sociálneho fondu** sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške **1 %** a

- ďalším prídelom vo výške **0,5 %**

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§ 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Čl. II bod 8 KZVS)

Článok 41

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Budú sa pritom riadiť nasledovným rozpočtom (zostaveným za predpokladu, že objem mzdových prostriedkov zamestnávateľa v roku 2024 ustanovením vymeriavacieho základu pre tvorbu sociálneho fondu bude v plánovanej výške 1 400 000 EUR).

Stav fondu k 1. 1. 2024	3 614,78 €
Povinný prídel 2024 (podľa § 3 ods. 1 písm. a/)	14 000,00 €
Ďalší prídel 2024 (podľa § 3 ods. 1 písm. b/)	7 000,00 €
Zdroje 2024 celkom	21 000,00 €
Výdavky:	
stravovanie	17 243,00 €
cestovné	1 200,00 €
regenerácia pracovnej sily (rekreácie)	250,00 €
finančné dary a sociálna výpomoc	500,00 €
vzdelávanie zamestnancov – príspevok	1 000,00 €
ostatné čerpanie v súlade s touto KZ	1 000,00 €
Čerpanie 2024 celkom	21 193,00 €
Predpokladaný zostatok fondu k 31. 12. 2024	3 421,78 €

Článok 42

Zamestnávateľ na požiadanie poskytne ZO OZ SAV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu. Čerpanie zostatku fondu sa určí dohodou zamestnávateľa so zástupcom zamestnancov.

Článok 43

V prípade nepriaznivých pracovných podmienok na pracovisku a to najmä pri teplote v kancelárii nižšej ako 18° C, alebo vyššej ako 28° C, môže vedúci zamestnanec s prihliadnutím na charakter práce, pracovné prostredie a ostatné okolnosti, prerušiť výkon práce na nevyhnutný čas. O tejto skutočnosti musí vedúci zamestnanec bezodkladne informovať riaditeľa ústavu.

Článok 44

Ústav poskytne osamelej zamestnankyni, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov, ako aj osamelému zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov, alebo dieťa, ktorého matka zomrela, jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy. Rovnako postupuje ústav v prípade osamelej matky/otca, ktorá/ý sa stará o najmenej dve maloleté deti vo veku do 15 rokov.

Časť VI

Zásady zamestnávania zamestnancov ÚMMS SAV po dosiahnutí dôchodkového veku

Článok 45

Tieto zásady sa týkajú zamestnancov, ktorí dosiahli zákonom stanovený vek pre odchod do dôchodku ako kmeňoví zamestnanci ÚMMS SAV, v. v. i..

Zamestnancovi sa po odchode do starobného dôchodku umožní naďalej pracovať ako kmeňovému zamestnancovi ústavu (na základe pracovnej zmluvy) najviac do veku 70 rokov, v prípade vedeckých pracovníkov s vedeckou hodnosťou „doktor vied - DrSc.“ najviac do veku 70 rokov. Výška pracovného úväzku zamestnanca v tomto období sa stanoví na základe jeho požiadavky. Dosiahnutie dôchodkového veku nebude dôvodom na zníženie pracovného úväzku zo strany zamestnávateľa.

Po uplynutí obdobia definovaného v predchádzajúcom odseku:

- a) budú môcť zamestnanci pracovať ako kmeňoví zamestnanci ústavu len v tom prípade, že ich činnosť bude plne vykrytá z prostriedkov mimo príspevku na prevádzku ústavu. Výška úväzku bude závislá od tohto kritéria. V prípade plného krytia činnosti zamestnanca sa na vek prihliadať nebude.
- b) môže riaditeľ na návrh vedeckej rady udeliť vedeckému pracovníkovi, ktorý v priebehu svojej aktívnej práce významne prispel k výsledkom ústavu a rozvoju príslušného vedného odboru, titul "emeritného vedeckého pracovníka" (pozri: Pracovný poriadok XI. ČASŤ osobitné kategórie pracovno-právnych vzťahov).

Zásady uvedené v tomto článku sa budú uplatňovať pokiaľ zákonné úpravy nestanovia obmedzenia, ktoré by boli s nimi v rozpore. Výnimku z týchto zásad môže riaditeľ udeliť len v prípade, že na dané systemizované, funkčné miesto nie je možné získať mladšieho pracovníka. Riaditeľ je povinný takúto výnimku prerokovať s vedecko radou ústavu.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 46

KZ sa uzatvára na obdobie od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 47

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Rokovanie o zmene KZ sa musí uskutočniť najneskôr do 15 dní od doručenia písomného návrhu jednej zo zmluvných strán.

Článok 48

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 49

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZO OZ SAV.

Článok 50

Táto KZ je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 51

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie v centrálnom registri zmlúv v súlade so zákonom č. 546/2010 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Okrem toho jeden exemplár zmluvy bude k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, a to na sekretariáte riaditeľa ústavu, u predsedníčky ZO OZ SAV, a na detašovanom pracovisku v Žiari nad Hronom. Každý zamestnanec má právo kedykoľvek nahliadnuť do KZ.

KZ je súčasne verejne dostupná všetkým zamestnancom v elektronickej forme na intranete ÚMMS SAV v záložke „Ústavné normy a dokumenty“.

Článok 52

KZ sa vyhotovuje v troch exemplároch, z ktorých ZO OZ SAV dostane jedno a ústav dve vyhotovenia.

.....
Ing. Michaela Štamborská, PhD.
predsedníčka ZO OZ SAV
pri ÚMMS SAV, v. v. i.

.....
Ing. Martin Nosko, PhD.
riaditeľ ÚMMS SAV, v. v. i.

V Bratislave., 22. 12. 2023