

Astronomický ústav Slovenskej akadémie vied, v. v. i.
Tatranská Lomnica
zastúpený riaditeľom
Mgr. Petrom Gömörym, PhD.

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov SAV
pri AsÚ SAV, Tatranská Lomnica
zastúpená predsedom
Mgr. Ľubomírom Hambálekem, PhD.

uzatvárajú

K o l e k t í v n u z m l u v u
n a o b d o b i e
1 . 7 . 2 0 2 5 – 3 1 . 1 2 . 2 0 2 5

V Tatranskej Lomnici, 30. júna 2025

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

- 1) Odborová organizácia pri Astronomickom ústave Slovenskej akadémie vied, zastúpená predsedom závodného výboru odborovej organizácie (ďalej len „ZVOO“) Mgr. Ľubomírom Hambálekem, PhD. a zamestnávateľ Astronomický ústav Slovenskej akadémie vied, v. v. i. (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpený riaditeľom Mgr. Petrom Gömörym, PhD., uzatvárajú podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“), zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „OZVZ“) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, túto kolektívnu zmluvu.
- 2) Táto kolektívna zmluva vychádza z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona OZVZ na obdobie od 01.07.2025 do 31.12.2025. Podľa KZVS čl I. ods. 2 písm. i) táto platí aj pre Slovenskú akadémiu vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa §1 ods. 6 OZVZ, kde sú podmienky upravené len ZP.
- 3) Táto kolektívna zmluva od 01.07.2025 vrátane nahrádza v plnom rozsahu Dodatok č. 3 ku kolektívnej zmluve na obdobie 01.01.2025-31.12.2025 podpísaný 30. decembra 2024.

II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

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

III. POSTUP PRI VYBAVOVANÍ SŤAŽNOSTÍ ZAMESTNANCOV

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

IV. PRACOVNÉ NÁROKY A PODMIENKY

1) Lekárske prehliadky

- a) Zamestnávateľ bude vyžadovať, aby sa prijímaní pracovníci pred vznikom pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke.
- b) Okrem prípadov ustanovených príslušnými osobitnými predpismi sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť v rámci pracovnej doby všetkým pracovníkom komplexnú lekársku prehliadku, na ich vlastné náklady, raz ročne.
- c) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v pracovnom pomere je na základe zákona č. 462/2003 „O náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca“ §8. ods. 2 nastavená na 65% denného vymeriavacieho základu. Pri prechode kalendárnych mesiacov vo forme doplatku.
- d) Zamestnávateľ bude priebežne dopĺňať zriadené skrinky „Prvej pomoci“.
- e) Zamestnanci sú povinní zapisovať spotrebu liečiv a materiálu.
- f) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pravidelný dovoz pitnej stolovej alebo minerálnej vody na pracoviská Skalnaté pleso a Lomnický štít (2 litre na osobu na deň) a do pavilónu G2 (1 liter na osobu na noc).
- g) Zamestnávateľ poskytne pozorovateľom oddelenia fyzika Slnka na ochranu pred UV žiarením krémy s dostatočným ochranným faktorom SPF (Sun Protective Factor) 15 až 25, pokiaľ možno neparfumované a bez obsahu konzervačných látok, určené aj do extrémnych podmienok na horách.
- h) Pre senzitívnych zamestnancov pracujúcich v koronálnej stanici na Lomnickom štíte poskytne zamestnávateľ na požiadanie kvôli zamedzeniu rušivých / obťažujúcich účinkov hluku chrániče sluchu s dobrými útlmovými vlastnosťami.

2) Pracovný čas

- a) Podľa KZVS je pracovný čas zamestnanca 37 a ½ hodiny týždenne. Podrobný rozpis pracovného času je v pracovnom poriadku účinnom od 28. marca 2022 a v jeho neskorších úpravách.
- b) Základná výmera dovolenky (ZP §103 ods. 1) sa stanovuje na päť týždňov. Zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka 2025 dovŕši najmenej 33 rokov veku (ZP §103 ods. 2) alebo zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa, má nárok na dovolenku vo výmere šiestich týždňov.
- c) Pre zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť (ZP §103 ods. 3, písm. d) je bez rozdielu veku základná výmera dovolenky deväť týždňov.
- d) V zmysle KZVS (článok II, ods. 5) poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna na zotavenie (tzv. „sick days“) s náhradou funkčného platu v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 podľa ZP § 141 ods. 3 písm. c). O tieto dni musí zamestnanec požiadať písomne vyplnením tlačiva z prílohy 2, časť a) tejto kolektívnej zmluvy.
- e) Zamestnávateľ poskytne v roku 2025 zamestnancovi, ktorý je podľa článku I platného organizačného poriadku zamestnávateľa zaradený do Hospodársko-správneho útvaru podľa §141

ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. O tento deň pracovného voľna v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 musí zamestnanec požiadať písomne vyplnením tlačiva z prílohy 2, časť b) tejto kolektívnej zmluvy. Tento deň voľna sa nezapočítava do dňi voľna podľa čl. IV, odseku 2) písm. d.

V. ZABEZPEČENIE ZAMESTNANOSTI

- 1) Zamestnávateľ prerokuje so ZVOO zamýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov a to pred ich uskutočnením, t. j. daním výpovede príslušným pracovníkom. Zároveň prerokuje so ZVOO opatrenia na možné obmedzenie alebo zamedzenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje bez zbytočných odkladov informovať pracovníkov na pracoviskách, ktorých sa uvoľnenie bude týkať.
- 2) Pri rozhodovaní o tom, s ktorými pracovníkmi bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ prihliadať na pracovnú výkonnosť pracovníkov. Vedecký pracovník má právo na overenie svojej spôsobilosti pred Atestačnou komisiou pre hodnotenie vedeckých pracovníkov zamestnávateľa.
- 3) Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Ponuka sa bude zverejňovať na webstránke zamestnávateľa. Zamestnanci majú právo prihlásiť sa v termíne, ktorý bude uvedený na oznámení a ktorý nebude kratší ako 15 dní od zverejnenia. Prijímanie pracovníkov do pracovného pomeru na miesta, pre ktoré to ustanovuje zákon č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme, sa bude zabezpečovať výberovým konaním.
- 4) Odstupné poskytované pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa ZP § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo f), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu; je stanovené podľa ZP § 76 ods. 1 a 2. Na základe čl. II ods. 4 KZVS však zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a 2 ZP v sume jedného funkčného platu.
- 5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (ZP § 76a ods. 1), alebo pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku (ZP § 76a ods. 2) má zamestnanec podľa KZVS nárok na odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jedného funkčného platu.
- 6) Organizácia umožní podľa svojich možností prehlbovanie odbornej kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.

VI. PLATY A ODMENY

- 1) Platy sa budú priznávať podľa platných predpisov a nariadení ZP §118 a podľa zákona OZVZ a v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak pripadne na tento deň sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vyplatí v predchádzajúci pracovný deň.
- 3) Odmena sa bude poskytovať pracovníkom v riadnom pracovnom pomere pri životnom jubileu 50 a 60 rokov. Výška odmeny sa stanovuje na 10 eur za každý odpracovaný rok u zamestnávateľa (minimálne však 50 eur).

- 4) Priznávanie pohyblivej zložky mzdy vo forme odmien a príplatkov upravuje aktuálne platný Interný predpis zamestnávateľa č. 4/2022, ktorým sa stanovujú pravidlá určovania nadtarifnej zložky platu a odmeňovania zamestnancov. Predmetný interný predpis je k dispozícii všetkým zamestnancom na internej webovej stránke zamestnávateľa.
- 5) Podľa §10 ods. 5 zákona OZVZ musí byť návrh (od vedúceho zamestnanca) každého zníženia alebo odobratia osobného príplatku zamestnanca prerokovaný so zástupcami zamestnancov.
- 6) Zmluvné strany berú na vedomie (KZVS čl. II, ods. 8), že odmena v sume 800 eur, ktorá bola dojednaná v rámci kolektívneho vyjednávania o KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona OZVZ na roky 2025 – 2026, ktoré sa uskutočnilo 17.09.2024 na Úrade vlády SR bola zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval k 31.05.2025 a ktorí vykonávali prácu v období od 01.01.2025 do 31.05.2025 aspoň v minimálnom rozsahu vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak zamestnanec vykonával prácu v kratšom týždennom pracovnom čase, ako bol jeho ustanovený týždenný pracovný čas, odmena bola zamestnancovi pomerne krátená. Zamestnancovi, ktorý splňal uvedené podmienky a ktorému odmena nebola vyplatená, bude odmena vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac júl 2025.

VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

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

VIII. SOCIÁLNE PODMIENKY ZAMESTNANCOV

POUŽITIE A ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať pracovníkom závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Aktuálne zabezpečenie stravovania je podrobne uvedené v osobitnej prílohe tejto Kolektívnej zmluvy.
- 2) Podľa KZVS Čl. II, ods. 8 písm. a) a b) sa sociálny fond tvorí zo súhrnu hrubých platov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok.
Zloženie:
 - povinný prídelen vo výške 1% a

- ďalší prídely najmenej vo výške 0,05% a
 - ďalší prídely sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v §7 ods. 5 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, vo výške 0,06%
- 3) Čerpanie sociálneho fondu:
- a) Príspevok na závodné stravovanie podľa zákona č. 152/1994 Z. z.
 - b) Príspevok na dočerpanie alebo príspevok na cestovné.
- Výška príspevku sa bude prerátavať každý polrok a jeho čerpanie prispôbovať tak, aby nedošlo na účte sociálneho fondu k prekročeniu sumy 600 eur.
- 4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, ak priemerný mesačný zárobok zamestnanca nepresahuje 50% priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky (t. j. 652,00 eur) zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok (2022) predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond (2024).

Výška príspevku sa bude určovať podľa týchto zásad:

$$\frac{\begin{array}{l} \text{z eur} \quad \text{príspevok z riadneho sociálneho fondu} \\ \text{x eur} \quad \text{prídely z ďalšieho prídely sociálneho fondu} \end{array}}{\text{súčet eur} \quad \text{skutočné preukázateľné náklady na cestovné do zamestnania}}$$

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

SOCIÁLNA VÝPOMOC NÁVRATNÁ

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

SOCIÁLNA VÝPOMOC NENÁVRATNÁ

- 8) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
 - a) Pri úmrtí manžela(ky) poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - do 100 eur pri 1 dieťati
 - do 125 eur pri 2 deťoch
 - do 150 eur pri 3 a viac deťoch

b) pri úmrtí dieťaťa do 100 eur

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

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

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc pre bod c:

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

d) na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa), alebo pre nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 eur.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc pre bod d:

- Potvrdenie o nákupe liekov
- Odporúčanie nákupu liekov lekárom

9) Pri odchode do dôchodku poskytne zamestnávateľ pracovníkom účinnú pomoc pri obstarávaní dokladov.

IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

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

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vyhodnocuje na požiadanie jednej zo strán a to polročne (jún, december). Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 01. júla 2025 a končí 31. decembra 2025.

.....
Mgr. Peter Gömöry, PhD.
Riaditeľ AsÚ SAV, v. v. i.

.....
Mgr. Ľubomír Hambálek, PhD.
Predseda ZVOO