

Astronomický ústav Slovenskej akadémie vied,  
Tatranská Lomnica  
zastúpený riaditeľom  
RNDr. Alešom Kučerom CSc.

Základná odborová organizácia pri AsÚ SAV,  
Tatranská Lomnica  
zastúpená predsedom  
Pavlom Bendíkom

uzatvárajú

**K o l e k t í v n u z m l u v u  
n a r o k 2 0 1 3**

V Tatranskej Lomnici 29. decembra 2012.

## I. ÚVODNÉ USTANOVENIE.

Odborová organizácia pri AsÚ SAV zastúpená predsedom ZV Odborovej organizácie Pavlom Bendíkom a Astronomický ústav SAV zastúpený RNDr. Alešom Kučerom CSc. riaditeľom ústavu, uzatvárajú podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a zákona 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, túto kolektívnu zmluvu.

## II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU.

1, Vedenie AsÚ SAV 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 Zb. 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.
- ZV odborov bude poskytovať vedeniu organizácie uznesenia svojich čl. schôdzí, výpisy z uznesení ZV a zásadné programové a koncepčné dokumenty.

4, Právo zamestnancov na informácie o činnosti ústavu v zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom ústavu 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 štvrťroku.

5, Zamestnávateľ bude predkladať ZV odborov informácie podľa §. 74 ZP., o ukončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením, ktoré je povinná prerokovať s odborovou organizáciou.

Bude informovať ZV o uzatvorených nových pracovných pomeroch do 7 dní.

A o 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 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 závodného výboru odborov. 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, Zbierka zákonov 462/2003 z 30. októbra 2003. O náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. § 8. Ods.2.

Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je 65% denného vymeriavaceho 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 na pracoviskách Skalnaté pleso a Lomnický Štít pravidelný dovoz pitnej a minerálnej vody (2. lit. na osobu a deň).

g, Poskytovať pozorovateľom oddelenia fyziky Slnka na ochranu pred UV žiarením krémy s dostatočným ochranným faktorom SPF (Sun Protective Factor) 15 až 25, pokiaľ možno neparfémované a bez obsahu konzervačných látok. Vhodná a cenovo dostupná je Indulona 16, ktorá je určená nielen na bežné opaľovanie ale aj do extrémnych podmienok na horách.

h, Pre senzitívnych zamestnancov pracujúcich v koronálnej stanici na Lomnickom štíte poskytnúť na požiadanie kvôli zamedzeniu rušivých / obťažujúcich účinkov hluku chrániče sluchu s dobrými útlmovými vlastnosťami.

##### 2, Pracovný čas.

Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. ( ďalej len - KZVS 2013)

a, Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne. Podrobný rozpis pracovného času je v pracovnom poriadku z roku 2011.

b, Výmera dovolenky zamestnancov podľa KZVS 2013 sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2, Zákonníka práce . Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovrší 33. rokov veku.

## V. ZABEZPEČENIE ZAMESTNANOSTI.

1, Zamestnávateľ prerokuje s výborom odborovej organizácie zamyšľané 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 s odborovým orgánom 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 Astronomického ústavu SAV.

3, Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto na ústave. Ponuka sa bude zverejňovať na vývesnej tabuli. Zamestnanci majú právo prihlásiť sa v termíne, ktorý bude uvedený na oznámení a ktorý nebude kratší ako 15 dní od zverejnenia. Prijímanie pracovníkov do ústavu, na miesta pre ktoré to ustanovuje zákon 552/2003, o výkone práce vo verejnom záujme, sa bude zabezpečovať výberovým konaním.

4, Odstupné poskytované pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien § 63 ods. 1 písm. a, až c, ZP, je podľa § 76 ods. 1 a 2.

5, Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov patrí zamestnancovi § 76/6 ZP odchodné vo výške jeho 2 priemerných mesačných plátov. § 76a ZP a KZVS 2013.

6, Organizácia umožní podľa svojich možností prehľbovanie odbornej kvalifikácie, prípadne jej zvyšovanie.

## VI. PLATY A ODMENY.

1, Platy sa budú priznávať podľa platných predpisov a nariadení zák. 311/2001 Z. z. § 118, Zákonníka práce a podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2, Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak prípadne na tento deň sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vyplatí v predchádzajúci pracovný deň.

3, Odmena sa bude poskytovať pracovníkom pri životnom jubileu 50 a 60 rokov. Výška odmeny sa stanovuje na 5 € za každý odpracovaný rok na Astronomickom ústave SAV.

4, V zmysle Smernice Predsedníctva SAV č. 5/1996 z 23. mája 1996 bol vydaný vnútroústavný predpis o priznávaní pohyblivej zložky mzdy vo forme odmien podľa ods.1. pís. a) § 10 nariadenia vlády SR. č. 249/1992 Zb. Viď príloha č. 31/2008.

## 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 závadach, 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, Organizácia je povinná poskytovať pracovníkom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné prostriedky. Pre tento účel sa v roku 2013 vyčlení minimálne 600 €. Prednostne pre pracovníkov na vysokohorských pracoviskách.

4, Organizácia je povinná udržiavať osobné ochranné a pracovné prostriedky v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi. Pracovník je povinný používať ich určeným spôsobom a primerane sa o ne starať.

5, Organizácia je povinná dbať na to, aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za tým účelom je vydaný zákaz fajčenia na pracoviskách.

## VIII. SOCIÁLNE PODMIENKY ZAMESTNANCOV.

### POUŽITIE A ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU.

1, Organizácia je povinná zabezpečovať pracovníkom závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zabezpečenie stravovania je podrobne uvedené v prílohe 6/2012 ku kolektívnej zmluve 2012.

2, Podľa KZVS 2013 kap. II, 7ods.a,b sociálny fond sa bude tvoriť vo výške 1,11% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zučtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

- povinný príděl vo výške 1 % a
- ďalší príděl najmenej vo výške 0,05 %.
- ďalší príděl sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 5, vo výške 0,06%

3, Čerpanie soc. fondu:

Príspevok na závodné stravovanie ± 7% na ostatné.  
Prípadne na dočerpanie, príspevok na cestovné

Výška príspevku sa bude preratávať každý polrok a jeho čerpanie prispôbovať tak, aby nedošlo na účte sociálneho fondu k prekročeniu sumy 500.- €. Cestovné sa bude vyplácať polročne podľa vzdialenosti bydliska pracovníka od pracoviska.

4, Zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, ak skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy a železničnou osobnou

dopravou sú najmenej 6,64 € mesačne.

Ak ich priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Výšku príspevku budeme určovať podľa týchto zásad:

6,64 .- €. Nezohľadnená výška cestovných nákladov.

Z .- €. Príspevok z riadneho sociálneho fondu.

X .- €. Prídely z ďalšieho prídely sociálneho fondu.

---

Súčet .- €. Skutočné preukazateľné náklady na cestovné do zamestnania.

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

## 5, SOCIÁLNA VÝPOMOC NÁVRATNÁ.

/1/ Zamestnancovi sa môže poskytnúť sociálna výpomoc návratná do výšky 250.- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

/2/ Forma splácania bude priamimi zrážkami z platu na účet sociálneho fondu. Výška minimálnej mesačnej splátky sa stanovuje na 25.- €. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaväzuje vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do dátumu skončenia pracovného pomeru.

/3/ 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.- €
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu na výšku 10.- €. mesačne.

## 6, SOCIÁLNA VÝPOMOC NENÁVRATNÁ

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi **diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:**

1. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati do 50.- €.
- pri 2 deťoch do 75.- €.
- pri 3 a viac deťoch do 100.- €.

2. Pri úmrtí dieťaťa do 50.- €.

3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 2500.- €.
- ak je škoda vyššia ako 2500.- € maximálne vo výške 250.- €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- 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

Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100.- €.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 100.- €.

7, Pri odchode do dôchodku poskytneme pracovníkom ústavu 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 KZ 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 KZ neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene – doplnení KZ.

- Kontrola plnenia KZ sa uskutoční 2. krát ročne ( jún, december).

Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť 1. januára 2013. Platnosť tejto Kolektívnej zmluvy končí 31. decembra 2013.

.....  
RNDr. Aleš Kučera CSc..  
Riaditeľ AsÚ SAV

.....  
Pavol Bendík  
Predseda Odbor.org.