

Ústav materiálov a mechaniky strojov SAV

K O L E K T Í V N A Z M L U V A

2013

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2013

uzatvárajú zmluvné strany:

1. **Kolektív pracovníkov Ústavu materiálov a mechaniky strojov SAV**, zastúpený predsedom Výboru základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov SAV pri ÚMMS SAV (ďalej len VZO) Ing. Štefanom Kaveckým, CSc.

a

2. **Ústav materiálov a mechaniky strojov SAV** v Bratislave (ďalej len zamestnávateľ alebo ústav), zastúpený Ing. Karolom Iždinským, CSc., 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 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov Zákona 474/2008 z 30. okt. 2008 (ďalej len “**zákon o odmeňovaní**“), podľa § 2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a s uzavretou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013 (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 záväzná pre obe zmluvné strany vrátane ustanovení uvedených v KZVS, aj keď nie sú explicitne uvedené v tejto KZ.

Platnosť KZ je od 1.1.2013 do 31.12.2013.

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 základnej odborovej organizácie (ďalej aj ZO) za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ **uznáva VZO a základnú odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov** zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, **uznáva práva odborov** vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

Článok 6

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. 4. ZP.

Článok 7

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

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky 1 % z čistej mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet VZO najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

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 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude **prizývať zástupcu VZO na každú poradu vedenia 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 VZO.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ vydá v roku 2013 nový pracovný poriadok ústavu (ďalej aj PP), dovtedy v platnom PP vykoná zmeny len s predchádzajúcim súhlasom VZO, inak bude PP neplatný. V zmysle článku 11 sa zmluvné strany dohodli na aktualizácii znenia PP, konkrétne časti III, článku IV, ktorý sa týka porušovania pracovnej disciplíny. Aktualizácia predmetného článku dohodnutá zmluvnými stranami je uvedená v prílohe 1 tejto KZ.

Článok 13

Zamestnávateľ bude prerokovávať každú zmenu organizačného poriadku ústavu s VZO.

Článok 14

V súlade s ustanovením KZVS, článok II, bod 1. je týždenný pracovný čas **37,5** resp. **36,25** hodiny pre vrátnikov.

Článok 15

V súlade s KZVS, článok II, bod 2. patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku dovolenka vo výmere **šiestich týždňov**. U ostatných zamestnancov je základná výmera dovolenky **päť týždňov**. Zamestnanci predložia zamestnávateľovi do 31.1.2013 svoje individuálne plány čerpania dovolenky, ktoré pripravia po dohovore so svojimi vedúcimi a budú ich pravidelne v mesačných intervaloch podľa potreby aktualizovať. Zamestnávateľ umožní prenesenie nevyčerpanej dovolenky za rok 2013 do roku 2014 maximálne v dĺžke jedného pracovného týždňa (5 pracovných dní).

Článok 16

Na základe § 111 ods. 2 ZP sa určuje **hromadné čerpanie dovolenky v období od 29. júla do 2. augusta a od 23. do 31. decembra**. Toto čerpanie zohľadnia zamestnanci vo svojich ročných plánoch dovoleníek.

Článok 17

Pracovný čas zamestnancov ústavu na všetkých pracoviskách je pružný a riadi sa príslušným ustanoveniami ZP a PP.

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 štvortýždňové pracovné obdobie.

Článok 18

Zamestnanci pracujúci vo výskume, ktorí sú odmeňovaní podľa prílohy č.5 Zákona 553/2003 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.

Článok 19

Práca nadčas bude nariaďovaná len v rozsahu stanovenom v ZP.

Článok 20

V prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu pracovníka môže mu riaditeľ, so súhlasom jeho priameho nadriadeného, poskytnúť v roku jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. Pracovník je však povinný dodatočne do 4 týždňov po uzdravení toto poskytnuté voľno odpracovať.

Článok 21

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

Časť IV Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení. Táto KZ v súlade so zákonom upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Osobný príplatok ako aj odmeny sa určujú na základe hodnotenia efektivity pracovníkov v súlade s platnou vnútroústavnou **Smernicou na určenie použitia finančných prostriedkov v rámci ÚMMS SAV a platových náležitostí zamestnancov ÚMMS SAV (ďalej Smernica)**.

Článok 23

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 24

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 **určí zamestnávateľ tarifný plat** v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify, príslušnej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) pracovníci mechanických dielní
- b) upratovačky
- c) vrátnik
- d) údržbári
- e) technici na prevádzke plazmy, autoklávov a penového hliníka

Článok 25

V prípade, že by ústavu hrozila v roku 2013 strata (napríklad z dôvodu ďalšej redukcie dotácie z verejných zdrojov alebo nenaplnenia plánovaných príjmov), môže zamestnávateľ po zdôvodnení a prerokovaní s VZO plošne znížiť osobný príplatok, pričom pomer pôvodného a zníženého osobného príplatku zostane zachovaný u všetkých zamestnancov.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje celoplošne upraviť osobné príplatky zamestnancov najneskôr k termínu úpravy tarifných platov pri zákonnej zmene tarifných tabuliek.

Dovtedy sa zamestnávateľ zaväzuje rokovať s VZO na konci každého kvartálu o možnosti celoplošného navýšenia osobných príplatkov zamestnancov. Ak to ekonomická situácia ústavu dovoľí osobné príplatky zamestnancov budú celoplošne upravené s platnosťou od začiatku nasledujúceho kvartálu.

Nové osobné príplatky budú zamestnancom určené na základe hodnotenia ich efektivity podľa **Smernice** počas obdobia od 1.1.2009 k termínu, v ktorom dôjde k ich úprave.

Článok 27

Príplatok za smennosť je stanovený vo výške: **5,50 EUR** mesačne.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov v súlade s § 20 bod 1 c) zákona 523/2003 vo výške jeho **jedného funkčného platu**.

Článok 29

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 ZP.

Článok 30

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 6 ZP v sume **jedného funkčného platu** zamestnanca.

Článok 31

Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z., ktorú poskytuje zamestnávateľ, bude za 1. – 10. deň **80 %** denného vymeriavacieho základu.

Článok 32

Osobitne v r. 2013 sa odmeňuje publikačná činnosť zamestnancov ÚMMS vo vedeckých karentovaných časopisoch (spresnenie pozri **Smernica**) ak je zamestnanec ÚMMS alebo doktorand uvedený ako prvý autor publikácie. Odmenu v sume 350 EUR vyplatí ústav za každú takúto publikáciu, v prípade spoluautorstva určí podiel tejto odmeny spoluautorom prvý autor.

Zamestnancom alebo doktorandom mladším ako 35 rokov sa priznáva odmena tiež v prípade spoluautorstva na publikácii, ktorej prvý autor nie je zamestnancom ÚMMS. V tomto prípade určí podiel odmeny riaditeľ ústavu.

Odmeny za publikačnú činnosť budú vyplatené sumárne za celý rok 2013 najneskôr vo výplatnom termíne január 2014.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie poskytnutím stravných lístkov do:

- a) jedálne Slovak Telecom (I. E. G.) na Jarošovej ul. č. 1 (**možnosť zmeny poskytovateľa v prípade nadsadenej ceny stravného lístka**)
- b) jedálne v areáli SAV na Patrónke

alebo poskytnutím poukážok na stravu CHEQUE DEJEUNER do ľubovoľného stravovacieho zariadenia, ktoré ich akceptuje. Počet požadovaných stravných lístkov resp. poukážok na nadchádzajúci mesiac si zamestnanci objednávajú vopred, pričom si môžu zvoliť ľubovoľnú kombináciu uvedených možností stravovania.

Článok 34

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 aspoň 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 aspoň 4 hodiny.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne v roku 2012 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 Račianska	3,79	2,08	0,70	1,01
IEG Patrónka	3,08	1,69	0,66	0,73
CHEQUE DEJEUNER	3,00	1,64	0,66	0,70

Článok 36

Bývalí vedeckí pracovníci ústavu – dôchodcovia, ktorí majú štatút emeritného pracovníka, majú nárok na stravné lístky do niektorej z jedální podľa Čl.33 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 poukážok na stravu CHEQUE DEJEUNER.

Článok 37

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. 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 2.trieda). Príspevok sa nevzťahuje na prostriedky MHD v Bratislave.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom nenávratný finančný príspevok podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a to:

pri odchode do úplného invalidného dôchodku 385 EUR

pri úmrtí rodinného príslušníka

(manžel, manželka, nezaopatrené dieťa v zmysle zákona č.193/94 Z.z.) 275 EUR

Článok 39

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 40

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 50 EUR/dieťa, pri účasti (aj viacnásobnej) v letnom tábore, škole v prírode a pod., bez sprievodu rodiča v roku 2013. Žiadosť spolu s príslušnými dokladmi preukazujúcimi výšku nákladov musí zamestnanec predložiť vedeniu ústavu najneskôr do 15.12.2013.

Článok 41

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len zo základu)
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu

Článok 42

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 2013 tvoriacich ustanovený vymeriavací základ pre tvorbu sociálneho fondu bude vo výške 1 100 000 EUR).

Stav fondu k 1.1.2013	4 905,92 EUR
------------------------------	---------------------

Povinný prídél 2012 (podľa § 3 ods. 1 písm. a/)	11 000 EUR
---	------------

Ďalší prídél 2012 (podľa § 3 ods. 1 písm. b/)	5 500 EUR
---	-----------

Zdroje 2012 celkom	16 500 EUR
---------------------------	-------------------

Výdavky:

stravovanie	10 436,00 EUR
-------------	---------------

cestovné	2 100,00 EUR
----------	--------------

regenerácia pracovnej sily (rekreácie)	500,00 EUR
--	------------

finančné dary a výpomoci	500,00 EUR
--------------------------	------------

ostatné čerpanie v súlade s touto KZ	500,00 EUR
--------------------------------------	------------

Čerpanie 2013 celkom	14 036,00 EUR
-----------------------------	----------------------

Predpokladaný zostatok fondu k 31.12. 2013	7 369,92 EUR
---	---------------------

Článok 43

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

Článok 44

V prípade nepriaznivých pracovných podmienok na pracovisku a to najmä pri teplote v kancelárii nižšej ako 18° C, alebo vyššej ako 32° 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 45

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 VII.
Zásady zamestnávania zamestnancov ÚMMS SAV
po dosiahnutí dôchodkového veku

Článok 46

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

Zamestnancovi sa po odchode do starobného dôchodku umožní naďalej pracovať ako kmeňovému zamestnancovi ústavu (na základe pracovnej zmluvy) najviac do veku 65 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. Zamestnanci po dosiahnutí zákonom stanoveného veku pre odchod do starobného dôchodku nebudú vykonávať funkcie vedúcich útvarov, pričom ale môžu byť vedúcimi riešiteľmi projektov.

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 so súhlasom vedeckej rady udeliť vedeckému pracovníkovi s kvalifikáciou najmenej II a, ktorý v priebehu svojej aktívnej práce významne prispel k výsledkom ústavu a rozvoju príslušného vedného odboru, titul "**emeritného vedeckého pracovníka**" s nasledovným štatútom:

- emeritný vedecký pracovník nie je kmeňovým zamestnancom ústavu
- emeritný vedecký pracovník má na ústave k dispozícii miesto, počítač, môže bezplatne využívať služby ZIS VTEI, používať internetovú sieť a elektronickú poštu, odosielať a prijímať odbornú poštu, zúčastňovať sa odborných a spoločenských akcií organizovaných ústavom a pod.
- na emeritného pracovníka sa primerane vzťahujú ustanovenia Pracovného poriadku ústavu, najmä časť III čl.1 a časti VII, VIII a IX, ktoré sa zaväzuje dodržiavať.
- do určitej dohodnutej ceny môže emeritný vedecký pracovník bezplatne telefonovať, faxovať, tlačiť a kopírovať odborné texty, na základe dohody s vedením ústavu môže využívať ústavné zariadenia, služby mechanickej dielne a pod.
- emeritný vedecký pracovník má nárok na zľavnené stravovanie v závodnej jedálni podľa zásad uvedených v tejto KZ (čl.37)
- emeritný vedecký pracovník sa môže dobrovoľne, alebo na základe dohody o vykonaní práce, resp. dohody o pracovnej činnosti aj naďalej podieľať na vedeckej činnosti ústavu
- dohody o vykonaní práce, resp. dohody o pracovnej činnosti sa budú uzatvárať prednostne na činnosti smerujúce k využívaniu skúseností a výsledkov emeritného vedeckého pracovníka akými sú najmä:
 - napísanie monografie
 - špičkové publikácie (v karentovaných časopisoch)
 - odborné semináre, školenia
 - odborné poradenstvo a pod.
 - vypracovanie rôznych strategických štúdií

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 vo VR.

VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 47

KZ sa uzatvára na obdobie od 1.1.2013 do 31.12.2013. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 48

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 49

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

Článok 50

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

Článok 51

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 52

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ jej zverejnenie v ústavnom intranete. Okrem toho jeden exemplár zmluvy bude k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa a to na sekretariáte riaditeľa ústavu na Račianskej ul., u predsedu VZO, v knižnici ústavu, na pracovisku na Patrónke a na detašovanom pracovisku v Žiari nad Hronom. Každý pracovník má právo kedykoľvek nahliadnuť do KZ.

Článok 53

KZ sa vyhotovuje v piatich exemplároch, z ktorých VZO obdrží dve a ústav tri vyhotovenia.

.....
Ing. Š. Kavecký, CSc.
predseda VZO

.....
Ing. Karol Iždinský, CSc.
riaditeľ ÚMMS SAV

V Bratislave 29.12. 2012

Príloha 1

Aktualizácia **Pracovného poriadku ústavu** vydaného dňa 1.1.2005, časť III – **Pracovná disciplína**, článok IV - **Porušenie pracovnej disciplíny**

Čl. IV Porušenie pracovnej disciplíny

1.

Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne, podľa pracovnej zmluvy, v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

2.

Porušenie povinnosti zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

3.

Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje najmä:

- neplnenie pracovných úloh stanovených vedúcim pracovníkom riadne a včas (nekvalitne alebo oneskorene vykonaná práca),
- nezdržiavanie sa na pracovisku v základnom pracovnom čase,
- nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh,
- svojvoľné opustenie pracoviska
- bezdôvodné zdržiavanie sa na pracovisku v mimopracovnom čase napriek zákazu vedúceho pracovníka,
- neoprávnené označenie dochádzky spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- nedodržiavanie predpisov BOZP, nepoužívanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
- odmietnutie účasti na preventívnej lekárskej prehliadke,
- nevypracovávanie pravidelného elektronického výkazu práce
- nerešpektovanie zákazu jedenia a pitia nápojov v laboratóriách a dielňach,
- porušenie zákazu fajčenia, narušanie ustanovení Zákona č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov,
- znevažovanie, osočovanie nadriadených zamestnancov, porušovanie zásad spolupráce, nevhodné správanie sa k podriadenému alebo k iným spolupracovníkom,
- nesprávna evidencia príchodu a odchodu zo zamestnania, vrátane prerušenia práce
- nedodržanie pracovnej doby, resp. určeného pracovného času,
- bezdôvodné oneskorené nahlásenie neprítomnosti na pracovisku (nepredloženie žiadanky na dovolenku, hlásenia práceneschopnosti, ošetrovanie člena rodiny a pod.),
- rozvíjanie akejkoľvek politickej alebo obchodnej činnosti na pracovisku,
- neúmyselné chybné rozhodnutie alebo neúmyselné úkony, ktoré zapríčinia zamestnávateľovi preukázateľnú škodu,
- neoznámenie skutočností, ktoré bránia výkonu práce, alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu.

4.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny, v zmysle ktorého je možné skončiť pracovný pomer okamžite podľa § 68 ods. 1 písm. b) alebo výpoveďou podľa § 63 ods.1, písm. e); u štatutárnych zástupcov je možné odvolať ich z funkcie sa považuje najmä:

- vykonávanie zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná s predmetom činnosti ÚMMS SAV, zamestnancom, resp. vedúcim zamestnancom, bez predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnávateľa,
- používanie alkoholických nápojov alebo iných psychotropných/omamných látok na pracovisku so zjavnými znakmi po ich použití, alebo v pracovnom čase aj mimo pracoviska a nastupovanie pod ich vplyvom do práce, odmietnutie podrobiť sa vyšetreniu na tieto látky,
- fyzický, hrubý verbálny útok, alebo psychický nátlak na spoluzamestnanca na pracovisku,
- preukázateľné prijímanie úplatku a úmyselný trestný čin,
- úmyselné poškodenie majetku zamestnávateľa,
- všetky krádeže (osobných vecí zamestnancov i vecí, ktoré sú majetkom zamestnávateľa) i pokus o krádež,
- opakovane nekvalitne alebo oneskorene vykonaná práca,
- opakované odmietnutie plnenia pokynov priamych nadriadených,
- úmyselné uvedenie neúplných údajov alebo nepravdivých údajov v majetkovom priznaní alebo v čestnom vyhlásení zamestnanca
- preukázaná neospravedlnená neprítomnosť na pracovisku trvajúca súvisle viac ako dva dni, alebo opakovaná preukázaná jednodenná neospravedlnená neprítomnosť v práci.
- porušenie povinnosti mlčanlivosti o skutočnostiach, o ktorých sa zamestnanec dozvie pri výkone práce vo verejnom záujme, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; to neplatí, ak zamestnanca tejto povinnosti zbaví štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- konanie tak, že by mohlo viesť k rozporu verejného záujmu s osobnými záujmami, najmä zneužívanie informácií nadobudnutých v súvislosti s vykonávaním zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech niekoho iného,
- vedomé poškodzovanie záujmu zamestnávateľa v tuzemsku a zahraničí,
- využívanie informácií získaných v súvislosti s výkonom práce u zamestnávateľa pri vykonávaní inej zárobkovej činnosti a využívanie pracovnej doby, majetku a zariadení zamestnávateľa pre túto činnosť,
- zámerné skresľovanie a falšovanie potvrdení o práceneschopnosti alebo iných úradných potvrdení,

5.

Závažnosť konkrétneho porušenia pracovnej disciplíny podľa miery zavinenia a miery následkov konania zamestnanca posúdi jeho priamy nadriadený. Súčasne navrhne riaditeľovi ÚMMS SAV spôsob riešenia predmetného porušenia pracovnej disciplíny. V prípade štatutárnych orgánov závažnosť konkrétneho porušenia pracovnej disciplíny posúdi orgán, ktorý ho vymenoval do funkcie. Pred uložením písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny musí byť vždy spoľahlivo a dôsledne zistený skutkový stav veci a zamestnancovi musí byť daná možnosť vyjadriť sa k nemu.