

Kolektívna zmluva Ústavu stavebníctva a architektúry SAV v Bratislave na rok 2013

Kolektív pracovníkov Ústavu stavebníctva a architektúry SAV v Bratislave
zastúpený predsedom výboru základnej organizácie
Odborového zväzu pracovníkov SAV pri ÚSTARCH-u SAV (ďalej len VZO)
Ing. Martin Križma, PhD.

a

Ústav stavebníctva a architektúry SAV (ďalej len zamestnávateľ) v Bratislave
zastúpený riaditeľom
Ing. Peter Matiašovský, CSc.

uzatvárajú

v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až j) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, o zmene a doplnení niektorých zákonov. v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o kolektívnom vyjednávaní) a v súlade s uzatvorenou Kolektívnou dohodou na rok 2013 (ďalej len KD), v záujme predchádzania napätia a dosiahnutia sociálneho zmieru túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) vychádza z platných právnych predpisov, dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a z Vyššej kolektívnej zmluvy uzatvorenej 19. decembra 2012 medzi KOZ SR, NKO Slovenska, VSOZ a zamestnávateľmi, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zák. č. 553/2003 Z. z. 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 vrátane jej dodatkov a príloh je záväzná pre obe zmluvné strany a platí až do podpísania novej KZ.

ČASŤ I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom 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 upravuje:

– postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,

- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond,
- zabezpečenie BOZP a zabezpečenie pracovných podmienok.

Článok 3

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

Článok 4

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

ČASŤ II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva „Výbor ZO“ a základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov na výkon funkcie podmienky činnosti a ich ochranu v súlade s § 240 odst. 1 až 11 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

Článok 3

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich prechádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet VZO vo výplatnom termíne vyúčtovania miezd.

Článok 4

V prípade dlhodobu 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 kvalifikácii a praxi.

Článok 5

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu VZO na tie porady vedenia organizácie, na ktorých budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky zásadné zmeny v činnosti

organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov ako celku budú predložené na pripomienkovanie VZO.

ČASŤ III

Pracovnoprávne vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy sú upravené zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme za subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce.

Článok 1

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

Článok 2

V zmysle § 237 ZP odst. 2 písm. a) až e) zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov nasledujúce relevantné témy:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti,
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zmenám v organizácii práce,
- organizačné zmeny – obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie a minimalizáciu vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

Článok 3

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom prerokovaní s VZO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 4

Pracovný čas zamestnancov ústavu na pracovisku je pružný a riadi sa príslušnými ustanoveniami ZP a pracovným poriadkom ústavu.

Základný pracovný čas je od 9.00 do 14.00 hod.

Voliteľný pracovný je od 6.00 do 9.00 h. a od 14. do 18 h.

V rámci prevádzkového času sa poskytne zamestnancovi prestávka na odpočinok a stravovanie v trvaní 30 minút., ktorá sa nezapočítava do pracovného času

Denný prevádzkový čas (základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času), v ktorom je zamestnanec oprávnený zdržiavať sa na pracovisku je od 6.00 do 18.00 h.

Zamestnanec na základe priepustky na súkromné účely (schválenej jeho priamym nadriadeným) smie opustiť pracovisko v prevádzkovom čase ústavu. Pri opustení pracoviska na základe tejto priepustky musí v danom dni odpracovať minimálne polovicu pracovného času.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ústavu predĺženie výmery dovolenky nad rozsah ustanovený ZP o jeden týždeň a tiež skrátenie pracovného času zamestnancov na 37,5 hodín týždenne v súlade s Vyššou kolektívnou zmluvou na rok 2013.

Článok 6

V prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca môže zamestnancovi jeho priamy nadriadený poskytnúť jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy. Zamestnanec je povinný dodatočne do 4 týždňov po uzdravení toto poskytnuté voľno odpracovať. Počet dní pracovného voľna nesmie presiahnuť tri dni v kalendárnom roku.

Článok 7

Zamestnávateľ bude dodržiavať nasledujúce kritériá pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:

- zabezpečenie existencie a chodu ústavu,
- pracovná výkonnosť a schopnosti zamestnanca,
- finančné a mzdové zabezpečenie konkrétnym projektom, resp. realizačnou úlohou,
- perspektívnosť vedeckej, resp. odbornej a technickej orientácie,
- sociálne a rodinné pomery, počet vyživovaných osôb,
- dôchodkový vek.

Článok 8

Zamestnávateľ bude informovať VZO o výpovediach daných zamestnancov z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1, písm. a) alebo b) ZP – organizačné a racionalizačné zmeny.

Článok 9

Prípady, kedy by následkom uvoľnenia zamestnanca v preddôchodkovom veku (max. 5 rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku) mohlo dôjsť k značnému zníženiu jeho dôchodku, bude zamestnávateľ konzultovať s VZO.

Článok 10

Zamestnávateľ vydá zamestnancovi do 15 dní na jeho požiadanie posudok o jeho pracovnej činnosti.

Článok 11

1) Zamestnávateľ môže v súlade s § 48, ods. 4, písm. d) Zákonníka práce v znení neskorších zmien a doplnkov dohodnúť so zamestnancami ďalšie predĺženie alebo opätovne uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch alebo nad dva roky.

Dôvody predĺženia a opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky o dôvody taxatívne vymedzené v § 48, ods. 4 Zákonníka práce sa rozširujú takto:

- V rámci „Ekonomického oddelenia“ (EO) zamestnávateľa u nasledujúcich činností:

- zamestnanci vykonávajúci upratovacie práce,
- zamestnanci vykonávajúci práce na vrátnici ústavu.
- V rámci ostatných oddelení zamestnávateľa u nasledujúcich činností:
 - zamestnanci vykonávajúci technické a dielenské práce odborného charakteru (meracie práce, výroba vzoriek, výpočtové práce, skúšobné práce a pod.)
- Zamestnávateľ a zamestnanec sa ďalej môžu dohodnúť o predĺžení a opätovnom dohodnutí pracovného pomeru na dobu určitú z dôvodu výkonu prác na domácich a zahraničných projektoch.

Článok 12

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať VZO správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať ho s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 13

VZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov plynúcich z KZ. Termín a rozsah kontroly oznámi VZO zamestnávateľovi 30 dní pred jej zahájením.

Článok 14

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom ústavu mimoriadne celo - ústavné pracovné voľno s náhradou mzdy. O poskytnutí rozhoduje riaditeľ ústavu po dohode s odborovou organizáciou ústavu. Počet týchto dní nesmie presiahnuť dva dni v kalendárnom roku.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 1

Odmeňovanie zamestnancov sa riadi príslušnými ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a nariadenia vlády č. 341/2001 Z. z. v platnom znení. Dohodnutý výplatný termín u zamestnávateľa je siedmy deň v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, za ktorý je mzda vyplácaná. Mzdy budú poukazované bezhotovostným platobným stykom na osobné účty zamestnancov v bankách.

Článok 2

Pri zvyšovaní životných nákladov sa mzdy jednotlivých zamestnancov budú upravovať v nadväznosti na nariadenie vlády, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Článok 3

Výška minimálnej mzdy bude realizovaná v zmysle platnej legislatívy.

Článok 4

1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca

Článok 5

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými 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 odstupné vo výške uvedenej v časti IV, čl. 4 tejto KZ.

Článok 6

Odchodné – sa riadi podľa Zákonníka práce, § 76a

1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1) a 2) Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 7

Odmeňovanie zamestnancov podieľajúcich sa na expertíznych prácach ústavu sa riadi nasledovnými kritériami:

- pravidlá sú vypracované v zmysle zákona 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- do okruhu zamestnancov odmeňovaných podľa tejto smernice patria vedeckí, odborní, technickí, remeselníci a ekonomickí pracovníci,
- riešiteľskému kolektívu úlohy technickej pomoci, alebo expertíznych prác na základe objednávky alebo zmluvy o dielo, ktorá bude riadne zaevidovaná na ekonomickom útvare, bude k dispozícii do 30 % z celkovej fakturovanej sumy na:
 - a) odmeny tvorivých pracovníkov (maximálne 60 % celkových ročných tarifných plátov),
 - b) odmeny technických, ekonomických pracovníkov a remeselníkov (maximálne 50 % celkových ročných tarifných plátov),

Predpokladom výplaty odmien v plnej výške je, že náklady na riešenie expertízy neprevýšia 40 % z celkovej fakturovanej sumy, vrátane 34,95 % povinného odvodu do poisťovní zo sumy vyplatených odmien.

Predpokladom výplaty odmien v krátenej výške je, že náklady na riešenie expertízy neprevýšia 60 % z celkovej fakturovanej sumy, vrátane 34,95 % kolektívu a ostatným spolupracujúcim.

Odmeny budú vyplatené po zúčtovaní predmetnej zákazky a zaplatenia faktúry odberateľom zákazky.

Článok 8

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na písomný príkaz zamestnávateľa nad určený týždenný pracovný čas, vrátane dní pracovného pokoja. Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodne buď na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, vtedy patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; alebo sa dohodne na mzdovom zvýhodnení. Zamestnanec musí čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. (vid'. písomný príkaz). Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode s ZO OZ v pracovnom poriadku ústavu.

Článok 9

Osobitná časť platu (osobný príplatok a odmena) sa priznáva zamestnancom na presne neurčené obdobie počas roka s tým, že zamestnávateľ môže v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. v priebehu tohto obdobia túto časť platu v odôvodnených, individuálnych prípadoch zmeniť, resp. nepriznať, avšak v súlade s dodržaním podmienok § 10 a § 20 tohto zákona. Zamestnávateľ pri určovaní osobných príplatkov vychádza z hodnotení výsledkov organizácie jej vedeckou radou.

Osobný príplatok sa priznáva zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností a v závislosti od objemu mzdových prostriedkov zamestnávateľa.

Odmeny môže poskytovať zamestnancovi z dôvodov uvedených v § 20 zákona 553/2003 Z. z. a v závislosti od objemu mzdových prostriedkov zamestnávateľa.

V prípade, že by zamestnávateľovi hrozila v danom roku strata, môže zamestnávateľ po zdôvodnení a prerokovaní s VZO plošne osobitnú časť platu znížiť.

Článok 10

Zamestnávateľ na návrh priameho nadriadeného zamestnanca poskytne podľa §20, ods. 1, písm. c) zákona č. 553/2003 zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov až do sumy jeho funkčného platu.

Článok 11

V roku 2013 sa zamestnancom, ktorí sú práceneschopní (PN) upravuje náhrada mzdy nasledovne:

- počas prvých troch dní dočasnej PN – zvýšenie z 25 % na 55 % denného vymeriavacieho základu z predchádzajúceho roku,
- náhrada mzdy za ostatné dni práceneschopnosti zamestnancov podlieha platným predpisom.

Článok 12

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v súlade s pracovným poriadkom ústavu možnosť zasielať časť platu určeného zamestnancovi na viac osobných účtov, ak o to zamestnanec požiada.

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne prerokovať s VZO čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ.

ČASŤ V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 odst. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len základu),
- ďalším prídélom vo výške najmenej 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnávateľom na výplatu za kalendárny rok.

Pre príslušný kalendárny rok bude výška ďalšieho prídeltu upravená v prílohe KZ.

Článok 2

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov a tejto KZ.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne VZO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz ročne.

Článok 4

Všetci zamestnanci, majú rovnaké práva na poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu.

Rozdelenie sociálneho fondu podľa KZ je nasledovné:

- minimálne 50 % z ročného prídeltu sa použije na závodné stravovanie,
- minimálne 5 % z ročného prídeltu sa použije na sociálne výpomoci, dopravu do zamestnania, príp. na ďalšie dôchodkové pripoistenie,
- zostatková časť z ročného prídeltu sa použije na regeneráciu pracovnej sily (PS). Pojem regenerácia PS zahŕňa – rekreácie, liečenia, rehabilitácie, rekondície, telovýchovu a šport, kultúru a pod.

Článok 5

Do závodného stravovania v zmysle § 152 odst. 7 Zákonníka práce sú zahrnutí aj zamestnanci so skráteným pracovným úväzkom – pridelený počet stravných lístkov zodpovedá počtu odpracovaných dní v predchádzajúcom mesiaci (v ktorých zamestnanec odpracoval viac ako 4 hodiny denne).

V mimoriadnych prípadoch a po dohode s výborom ZO do závodného stravovania v zmysle § 152 odst. 8 písm. c Zákonníka práce môžu byť zahrnutí aj zamestnanci, ktorí sú zamestnaní na dohodu o vykonaní práce. Zo sociálneho fondu sa na stravný lístok zamestnancom, ktorí sú zamestnaní na dohodu o vykonaní práce, neprispieva.

Článok 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje zlepšovať podmienky pre prijímanie absolventov škôl na študijné pobyty a do vedeckej výchovy.

Článok 7

Kvalifikačné kritériá ako podklad pre prípadné uvoľňovanie zamestnancov zo zamestnania sa vzťahujú na všetkých, bez ohľadu na ich fyzický vek.

Vedecký pracovník má právo na overenie svojej vedeckej spôsobilosti atestačnou komisiou, pokiaľ mu nebolo oznámené, že s ním bude uzatvorená nová termínovaná zmluva.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie VZO informovať o dôvodoch neuzavretia novej termínovanej zmluvy so zamestnancami tri mesiace pred ukončením starej zmluvy.

Článok 9

Zamestnávateľ oznámi doktorandom minimálne 3 mesiace pred ukončením doktorandského štúdia, či sa počíta s ich prijatím do pracovného pomeru. Uchádzači po obhájení vedeckého titulu musia byť zaradení minimálne do 10. platovej triedy.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, aby vynikajúcim interným doktorandom oznámil minimálne 6 mesiacov pred ukončením vedeckej výchovy, či ich prijme do pracovného pomeru.

Článok 11

Zamestnávateľ zabezpečí vytváranie adekvátnych pracovných podmienok a primeranú vybavenosť pracoviska a zamestnancov na pracoviskách, napr. poskytnutím pracovného odevu a obuvi a odpovedajúcich hygienických potrieb.

Článok 12

Zamestnávateľ zabezpečí komplexnú lekársku kontrolnú a preventívnu starostlivosť zamestnancov v súlade s ustanoveniami zákona 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V prípade dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca – nad 90 kalendárnych dní (vrátane), môže zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch požiadať o posudok o zdravotnej spôsobilosti v súvislosti s výkonom práce v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z..

Článok 13

Zamestnávateľ zabezpečí ročne komplexnú previerku dodržiavania a zabezpečenia predpisov pre zaistenie BOZP na pracovisku, zabezpečí vykonanie pravidelných oboznámení všetkých zamestnancov z predpisov pre zaistenie BOZP a PO s cieľom eliminovať nebezpečenstvá a riziká z pracovných procesov, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

Článok 14

VZO bude zabezpečovať rekreáciu pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v podnikových zariadeniach, ako aj ich primerané prerozdelenie pre zamestnancov.

Článok 15

Podujatia financované zo sociálneho fondu sa budú riadiť platnými predpismi, zásadami a schváleným rozpočtom sociálneho fondu členskou schôdzou ZO a zamestnancami. V rámci schváleného rozpočtu rozhoduje o čerpaní jednotlivých položiek VZO a zamestnávateľ.

Článok 16

Zo sociálneho fondu sa bude prispievať zamestnancom na jeden stravovací lístok zamestnanca aktuálnou sumou 0,48 €. V prípade zmeny hodnoty stravovacieho lístka sa tento príspevok môže aktualizovať.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie podľa ust. § 152, ods. 3 ZP aj interným doktorandom. Zo sociálneho fondu sa na stravný lístok doktorandom neprispieva. Zamestnávateľ poskytne stravný lístok podľa § 152 odst. 8 zamestnancovi i počas dovolenky.

Článok 17

Zamestnancom ústavu bude poskytnutý finančný príspevok zo sociálneho fondu v týchto prípadoch:

- | | |
|--|-------------|
| – pri odchode do úplného invalidného dôchodku | 165,97 eura |
| – pri úmrtí rodinného príslušníka
(manžel, manželka, nezaopatrené dieťa v zmysle platnej legislatívy) | 66,39 eura |
| – pri narodení dieťaťa | 66,39 eura |

Článok 18

V prípade úmrtia zamestnanca, zo sociálneho fondu bude poskytnutý finančný príspevok na zakúpenie venca v sume do 83,00 eur.

Článok 19

Pokiaľ nie je možné použiť prostriedok MHD, na základe predložených cestovných lístkov zamestnávateľ preplatí zo sociálneho fondu zamestnancovi cestujúcemu denne do zamestnania a späť medzimestskou dopravou 50 % cestovných nákladov na dopravu do zamestnania a zo zamestnania, maximálne do výšky 23, 24 eur mesačne.

ČASŤ VI

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 15. januára kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom došlo k uzavretiu tejto zmluvy. Ak v tomto období ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy platnosť pôvodnej kolektívnej zmluvy sa vždy predlžuje na obdobie do 15. januára kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom nebolo uplatnené dispozičné právo oprávnenými zástupcami zmluvných strán na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

KZ sa uzatvára na obdobie do 15. 01. 2014. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti jedna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ, prípadne dodatku ku KZ. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

KZ automaticky stráca platnosť zánikom jednej zo zmluvných strán.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od dňa dodržania návrhu.

Článok 3

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

Zmeny a dodatky budú po podpise archivovať:

- VZO,
- sekretariát ústavu,
- ekonomický úsek,
- personálny a mzdový referát.

Článok 4

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

Článok 5

Táto KZ je platná a účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami.

Článok 6

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom oddelení pracoviska zamestnávateľa

Článok 7

KZ sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Bratislave, 10. 5. 2013

.....
Ing. Martin Križma, PhD.
predseda ZO pri ÚSTARCH-u SAV

.....
Ing. Peter Matiašovský, CSc.
riaditeľ ÚSTARCH-u SAV

Prílohami KZ sú:

P1) Rozpočet sociálneho fondu na rok 2013

P2)a Zásady poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a ich rodinným príslušníkom na rekreáciu, podnikovú rekreáciu a detskú rekreáciu

P2)b Zásady a postup pri zapožičiavaní podnikovej chaty

P2)c Zásady požičiavania športového a technického inventáru

P2)d Zásady pre poskytovanie odmien zamestnancom pri príležitosti životných jubileí a pri odchode do dôchodku.

PRÍLOHA č. 1

Príloha ku KZ ÚSTARCHu SAV v Bratislave na rok 2013

a) Plán rozpočtu sociálneho fondu na rok 2013

TVORBA

Stav SF k 1. januáru 2012	970,23 €
Tvorba sociálneho fondu 1,05 %	7 200,00 €
Spolu	8 170,23 €

VÝDAVKY

Závodné stravovanie	6 000,00 € (73 %)
Odmeny pri životných jubileách, odchody do dôchodku	400,00 €
Sociálna výpomoc, doprava do zamestnania	1 000,00 € (12 %)
Regenerácia PS – šport, rekreácie, kultúra, zájazdy, atď.	570,23€
Ostatné náklady	200,00€
SPOLU VÝDAVKY:	8 170,23 €
 Plánovaný zostatok k 31. 12. 2013	 0, €

.....
Ing. Martin Križma, PhD.
predseda ZO OZP

.....
Ing. Peter Matiašovský, CSc.
riaditeľ ÚSTARCH-u SAV

Bratislava, 14. 2. 2013

PRÍLOHA č. 2

Príloha ku KZ ÚSTARCH-u SAV v Bratislave na rok 2013

P2)a Podniková a detská rekreácia

1) Na rekreáciu zamestnancov ústavu, ich rodinných príslušníkov (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) a dôchodcov, (odchod do dôchodku z ústavu) v rekreačných zariadeniach SAV sa poskytne príspevok do sumy 2,324 €/deň na osobu, celkový príspevok je limitovaný sumou 13,278 € na kalendárny rok. Vyúčtovanie sa uskutoční po skončení letnej, resp. zimnej sezóny.

2) Na rekreácie, ktoré organizuje SOREA sa zamestnancom a dôchodcom podľa bodu 1) poskytne príspevok vo výške do 2,324 €/deň a osobu s obmedzením ako v bode 1).

3) Príspevky podľa bodov 1) a 2) sa týkajú iba tuzemských pobytov.

4) Zamestnancovi a dôchodcovi podľa bodu 1) bude poskytovaný príspevok na detskú rekreáciu do výšky 2,324 € na dieťa a deň, maximálne však 13,278 € na jedno dieťa a rok. Do detskej rekreácie sa započítavajú aj pobyty detí v škole v prírode, lyžiarske zájazdy a iné dlhodobo organizované pobyty.

5) Ak sa dieťa zúčastní letného tábora v priebehu prázdnin v mieste svojho bydliska (mestská, prímestská rekreácia) poskytne organizácia zamestnancovi a dôchodcovi podľa bodu 1) príspevok do výšky 50 % ceny určenej prevádzkovateľom, najviac však 1,162 € na dieťa a deň.

P2)b Zásady a postup pri zapožičiavaní ústavnej chaty

1) Podniková chata, resp. jej jednotlivé obytné bunky môžu byť zapožičané každému zamestnancovi ústavu a dôchodcovi podľa bodu 1) pokiaľ nebol z tejto možnosti vylúčený rozhodnutím VZO pre závažné porušenie chatového poriadku pri predchádzajúcich pobytoch na chate.

2) Termíny pobytu sa môžu dopredu objednať u pracovníka povereného správou chaty.

3) V prípade kumulácie viacerých záujemcov o pobyt, rozhoduje o pridelení pobytu VZO.

4) Pred nástupom na pobyt je nutné vyzdvihnúť u správcu chaty:

- a) kľúče od obytnej bunky, spoločnej miestnosti a sprchy,
- b) súpravu posteľnej bielizne podľa počtu ubytovaných,
- c) tlačivo so súpisom inventára, ktorý je užívateľovi k dispozícii v obytnej bunke alebo v spoločných priestoroch. Uvádza sa skutočný začiatok a koniec pobytu, počet ubytovaných osôb, stav elektromera pri príchode a odchode a zistené závady na objekte, resp. na inventáre.

5) Na chate je povinný každý užívateľ pri obsadzovaní pridelennej obytnej bunky skontrolovať stav časti objektu, ktorú bude užívať.

6) Chata sa môže užívať primeraným spôsobom tak, aby nenastalo poškodenie objektu alebo inventáru. Každé poškodenie musí užívateľ buď odstrániť sám, alebo to nahlási pri návrate z pobytu správcovi chaty. VZO spolu s vedením organizácie rozhodne o výške úhrady za spôsobené poškodenie. Ak užívateľ utají spôsobené poškodenie a zistí sa až nasledujúcim užívateľom, celý rozsah a vina poškodenia sa vyšetrí VZO. Náklady na odstránenie následkov sa budú vymáhať od vinníka po posúdení škodovou komisiou.

7) Pri návrate z chaty užívateľ odovzdá správcovi chaty vyplnené prihlasovacie tlačivo a vyčistené posteľné prádlo.

- 8) Chata sa zapožičiava k pobytu len v sezóne, ktorá je limitovaná technickými podmienkami.
- 9) Za užívanie podnikovej chaty sú stanovené tieto poplatky:
- zamestnanec ústavu a jeho rodinný príslušník – podľa P2/a/1, platí 1,66 € za osobu a deň pobytu,
 - iná osoba platí 2,656 € na deň.

P2)c Zásady pre požičiavanie športového a technického inventáru

- 1) Inventár sa požičiava zamestnancovi ústavu na základe žiadosti na vopred dohodnutý termín, maximálne na jeden mesiac. Zamestnanec ústavu potvrdí svojím podpisom prevzatie inventára a súhlas so zásadami vypožičiavania.
- 2) Pri väčšom záujme o určitý druh inventára sa bude robiť poradie záujemcov u pracovníka, zodpovedného za príslušný druh inventára. Pri neuspokojení záujmu na určitý termín, ponúkne sa záujemcovi náhradný termín.
- 3) Užívateľ je povinný vrátiť požičané veci v stave, v akom mu boli požičané. V prípade poškodenia nesprávnym používaním, alebo hrubou neobanlivosťou, je používateľ povinný uviesť inventár do pôvodného stavu, alebo ho dať opraviť na vlastné náklady. Poškodený inventár mu nebude odobratý.
- 4) V záujme dodržiavania objednaných termínov a tým uspokojenia následných záujemcov o športový materiál, stanovuje sa za každý premeškaný deň vrátenia čiastka 0,664 € za položku. V prípade nevrátenia vypožičanej veci ani po urgenciách, bude sa každý prípad riešiť osobitne v spolupráci s hospodárskym útvarom a vedením ústavu a škodovou komisiou, ktorí prijímú príslušné opatrenia.
- 5) Každá inventárna položka musí mať svoje inventárne číslo. Každá inventárna položka bude v používateľnom stave a evidovaná na osobitných evidenčných kartách. Každý užívateľ bude mať svoju evidenčnú kartu.
- 6) V prípade zistenia, že zamestnanec požičiava športový materiál pre osoby, ktoré nie sú uvedené v tejto prílohe KZ bude mu pozastavená možnosť vypožičiavania na 2 roky.

P2)d Zásady poskytovania odmien zamestnancom pri príležitosti životných jubileí a pri odchode do dôchodku

- 1) Pri prvom odchode do dôchodku sa zamestnancovi zo sociálneho fondu poskytne odmena vo výške 49,791 €.

- 2) Zamestnancom pri životných jubileách sa poskytujú odmeny nasledovne:

50 rokov	26,60 €
55 rokov	26,60 €
60 rokov	26,60 €

- 3) Celková výška odmien a darov sa obmedzuje čiastkou 76,346 € na jedného zamestnanca v kalendárnom roku.