

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi:

Odborovými organizáciami Centra spoločných činností SAV, v. v. i.:

Základná organizácia Odborového zväzu SAV – č. 63

Organizačná zložka: Encyklopedický ústav SAV

predseda: Mgr. Juraj Laco, PhD.

Základná organizácia Odborového zväzu SAV – č. 86

Organizačná zložka: Kongresové centrum SAV Smolenice

predsedníčka: Katarína Janáková

Základná organizácia Odborového zväzu SAV – č.90

Organizačná zložka: Kongresové centrum SAV ACADEMIA Stará Lesná

predseda: Ivo Bujňák

Základná organizácia Odborového zväzu SAV – č.92

Organizačná zložka: Správa účelových zariadení SAV

predseda: Igor Trajčík

Základná organizácia Odborového zväzu SAV – č.94

Organizačná zložka: Technicko-hospodárska správa ústavov spoločenských vied v Bratislave

predseda: Karol Schmuck

Základná organizácia Odborového zväzu SAV – č.95

Organizačná zložka: VEDA, vydavateľstvo SAV

predsedníčka: Ing. Martina Radvanová

(ďalej spolu len „odborové organizácie“)

a

Centrom spoločných činností SAV, v. v. i., so sídlom Dúbravská cesta 9, 835 45 Bratislava,
IČO: 00398144, zastúpeným Ing. Nikolou Kovaničovou, generálnou riaditeľkou

(ďalej aj ako „zamestnávateľ“, „organizácia“ alebo „CSČ SAV, v. v. i.“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborové organizácie majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 11 ods. 1, prvá veta stanov Odborového zväzu SAV. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborových organizácií a zo splnomocnení, ktorými štatutárne orgány odborových organizácií splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy svojich zástupcov.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zakladacou listinou CSC SAV, v. v. i., č. 06192/2021, vydanou dňa 15.11.2021. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálneho riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborových organizácií a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „ZOVZ“, namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „ZVPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa ZOVZ skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborových organizácií a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborové organizácie, v ktorých sú organizovaní zamestnanci zamestnávateľa. Odborové organizácie uznávajú zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
- (2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie (§ 240 ZP).

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na fyzické osoby, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o

vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov).

- (3) Táto KZ je platná po jej podpísaní všetkými zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 1.1.2025 a končí 31.12.2027, alebo dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, KZVS, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Členovia výborov odborových organizácií zabezpečia do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby po jednom exemplári zmluvy boli k dispozícii na sekretariáte generálneho riaditeľa, na sekretariátoch jednotlivých organizačných zložiek a na príslušných personálnych útvaroch.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 7 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd.

Článok 7

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Náklady spojené s touto službou si zmluvné strany rozdelia v rovnakom pomere.

Článok 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne. Za tým účelom sa zaväzujú, že každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).
- (3) Dodržiavanie podmienok a postupu pri odmeňovaní a zaradovaní zamestnancov do platových tried a stupňov bude kontrolovať výbor príslušného odborového zväzu prostredníctvom povereného člena výboru. Výbor bude konať na základe písomnej požiadavky zamestnanca.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborových organizácií

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborových organizácií, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborových organizácií poskytnúť im:
 - (a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - (b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 240 ods. 3 ZP).
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účty odborových organizácií najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru príslušnej odborej organizácie na každé zasadnutie Správnej rady ČSČ SAV, v. v. i., 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 výboru príslušnej odborej organizácie.

Článok 10

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov a tejto KZ.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyžiadať si predchádzajúci súhlas príslušných odborových organizácií alebo rozhodnúť po dohode s nimi v nasledovných prípadoch:
 - (a) určenie pridelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov),
 - (b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - (c) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZVPVZ),
 - (d) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - (e) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - (f) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - (g) vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) (§ 39 ods. 2 ZP).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať alebo prizvať k jednaniu odborové organizácie najmä pri hromadnom prepúšťaní (v zmysle § 73 ods. 2, 4 ZP) o:
 - (a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - (b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - (c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - (d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - (e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - (f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborové organizácie:
 - (a) na začiatku účtovného obdobia zrozumiteľným spôsobom o obsahu prijatého rozpočtu a pri dôležitých zmenách v ňom (§ 229 ods.1, 2 ZP),
 - (b) o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti zrozumiteľným spôsobom vždy na začiatku účtovného obdobia. Ďalšie informácie poskytne zamestnávateľ na základe vyžiadania odborovou organizáciou v dohodnutom čase a dohodnutou formou. V prípade závažných zmien v hospodárskej alebo finančnej situácii alebo zmien vo vývoji jeho činnosti informuje zamestnávateľ bezodkladne,
 - (c) o skutočnostiach ovplyvňujúcich BOZP (§ 19 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov),
 - (d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),

- (e) o dohodnutých nových pracovných pomeroch a o skončených pracovných pomeroch za kalendárny štvrtrok vždy do 10 dní po skončení kalendárneho štvrtroka,
 - (f) o plánovanom dlhodobom zahraničnom pobyte zamestnancov (viac ako 3 mesiace) vzhľadom na členstvo v odborovej organizácii a platenie členských príspevkov.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovými organizáciami najmä:
- (a) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - (b) opatrenia zamerané na prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 - (c) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - (d) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur (§ 191 ods. 4 ZP),
 - (e) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - (f) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - (g) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - (h) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - (i) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - (j) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje udržať a podľa možností zlepšovať pracovné podmienky a pracovné prostredie a zabezpečiť hygienické potreby v potrebnom množstve.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť odborovým organizáciám vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom im poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).
- (8) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancami, u ktorých je náplň práce viazaná výlučne na projekty s obmedzeným časom implementácie, pričom mzdové náklady týchto zamestnancov sú zamestnávateľovi z takýchto projektov refundované. Pri takto uzatvorených pracovných pomeroch sa v pracovnej zmluve explicitne uvedie identifikátor príslušného projektu alebo projektov a v zmysle § 48 ods. 5 ZP aj dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu.

Článok 11

Zväzky odborových organizácií

- (1) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 6 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu

sociálneho zmiernu z ich strany a zo strany zamestnancov.

- (3) Odborové organizácie sa zaväzujú prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Členovia výboru odborových organizácií sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

Tretia časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca sa podľa typu prevádzky ustanovuje nasledovne:
 - (a) 37 a ½ hodiny týždenne,
 - (b) 36 a ¼ hodiny týždenne v dvojzmennej prevádzke,
 - (c) 35 hodín týždenne v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.
- (2) Okrem výnimiek uvedených v ods. 3 a 4 tohto článku, v Centrálnom aparáte a v organizačných zložkách Výpočtové stredisko SAV, Archív SAV, Technicko-hospodárska správa ústavov spoločenských vied v Bratislave, Encyklopedický ústav SAV, VEDA, vydavateľstvo SAV a Správa účelových zariadení SAV sa uplatňuje pružný pracovný čas rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. Základný pracovný čas je od 9.00 hod. do 14.00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 9.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
- (3) V organizačnej zložke Technicko-hospodárska správa ústavov spoločenských vied v Bratislave platí okrem pracovného času opísaného v ods. 2 tohto článku nasledovný pracovný čas:
 - (a) zamestnanci podateľne pracujú 5 pracovných dní v týždni v jednozmennej prevádzke s pevnou pracovnou dobou od 7.00 hod. do 15.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň,
 - (b) zamestnanci vrátnice na Dúbravskej ceste 9 v Bratislave pracujú 5 pracovných dní v týždni striedavo v dvoch zmenách od 6.45 hod. do 13.00 hod. a od 13.00 hod. do 19.15. hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 10.00 hod. a 12.00 hod. v ranej zmene a v čase medzi 16.00 hod. a 18.00 hod. v odpoľudňajšej zmene. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 36,25 hod. / týždeň. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, resp. kratší týždenný pracovný čas, ak je dohodnutý,

- (c) zamestnanci vrátnice na Klemensovej ulici v Bratislave pracujú 5 pracovných dní v týždni striedavo v dvoch zmenách od 5.45 hod. do 13.00 hod. a od 12.30 hod. do 19.45 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 10.00 hod. a 12.00 hod. v ranej zmene a v čase medzi 16.00 hod. a 18.00 hod. v odpoľudňajúcej zmene. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 36,25 hod. / týždeň. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, resp. kratší týždenný pracovný čas, ak je dohodnutý.
- (4) V organizačnej zložke Správa účelových zariadení SAV platí okrem pracovného času opísaného v ods. 2 tohto článku nasledovný pracovný čas:
- (a) zamestnanci prevádzky obsluha kotolne a prevádzky strážna služba pracujú v nepretržitej prevádzke v 12 hodinových zmenách od 6.00 hod. do 18.00 hod. a od 18.00 hod. do 6.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v dvoch častiach, z toho jedna časť v trvaní 30 minút, druhá časť v trvaní 15 minút. Zamestnanec si sám rozvrhuje čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie, pričom prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 35 hod. / týždeň. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
- (5) V organizačnej zložke Kongresové centrum SAV Smolenice platí nasledovný pracovný čas:
- (a) pre administratívnych zamestnancov, vedúcich zamestnancov, servisného technika a skladníka/skladníčku sa uplatňuje pružný pracovný čas rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. Základný pracovný čas je od 9.00 hod. do 15.00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 7.00 hod. do 9.00 hod. a od 15.00 hod. do 17.00 hod. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie,
- (b) pre zamestnancov recepcie sa uplatňuje pracovný čas rozvrhnutý na sedem dní v týždni v 12 hodinových zmenách od 8.00 hod. do 20.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Pracovný čas je rozvrhnutý na krátky týždeň (streda, štvrtok) a dlhý týždeň (pondelok, utorok, piatok, sobota, nedeľa). Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v dvoch častiach, z toho jedna časť v trvaní 30 minút, druhá časť v trvaní 15 minút. Zamestnanec si sám rozvrhuje čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie, pričom prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
- (c) pre chyžné sa uplatňuje pracovný čas rozvrhnutý na sedem pracovných dní v týždni v jednozmennej prevádzke s pevnou pracovnou dobou od 6.30 hod. do 14.30 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň,

- (d) zamestnanci pracujúci v kuchyni, v prevádzke ako obslužný personál a zamestnanci obslužno-hospodárskeho úseku majú pracovnú dobu rozvrhnutú podľa § 87 a § 87a ZP, t. j. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, čo závisí od počtu a dĺžky trvania jednotlivých podujatí organizovaných v Kongresovom centre SAV Smolenice. Pracovná zmena je od 6.00 hod. do 18.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. V prípade potreby môže byť nariadená predĺžená pracovná zmena. Pracovný čas je rozvrhnutý na krátky týždeň (streda, štvrtok) a dlhý týždeň (pondelok, utorok, piatok, sobota, nedeľa). Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v dvoch častiach, z toho jedna časť v trvaní 30 minút, druhá časť v trvaní 15 minút. Zamestnanec si sám rozvrhuje čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie, pričom prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 36,25 hod. / týždeň. V prípade konania večerných podujatí môže zamestnávateľ nariadiť prerušenie pracovnej zmeny. Uplatňuje sa konto pracovného času, pričom vyrovnávacie obdobie je jeden kalendárny rok. Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie byť dlhšie ako 48 hodín v období najviac 12 mesiacov,
- (e) zamestnanci strážnej služby pracujú v nepretržitej prevádzke v 12 hodinových zmenách od 6.00 hod. do 18.00 hod. a od 18.00 hod. do 6.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v dvoch častiach, z toho jedna časť v trvaní 30 minút, druhá časť v trvaní 15 minút. Zamestnanec si sám rozvrhuje čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie, pričom prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 35,0 hod. / týždeň. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
- (6) V organizačnej zložke Kongresové centrum SAV ACADEMIA Stará Lesná platí nasledovný pracovný čas:
- (a) pre administratívnych zamestnancov sa uplatňuje pružný pracovný čas rozvrhnutý na päť pracovných dní v týždni. Základný pracovný čas je od 9.00 hod. do 15.00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 9.00 hod. a od 15.00 hod. do 18.00 hod. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie,
- (b) zamestnanci pracujúci v prevádzke kuchyňa, obsluha, údržba majú pracovnú dobu rozvrhnutú podľa § 87 a § 87a ZP, t. j. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, čo závisí od počtu a dĺžky trvania jednotlivých akcií. Pracovná zmena je od 6.00 hod. do 18.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Pracovný čas je rozvrhnutý na 7 dní v týždni. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v dvoch častiach, z toho jedna časť v trvaní 30 minút, druhá časť v trvaní 15 minút. Zamestnanec si sám rozvrhuje čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie, pričom prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. V prípade potreby môže zamestnávateľ nariadiť v prevádzke kuchyňa a obsluha prerušenie pracovnej zmeny. Uplatňuje sa konto pracovného času, pričom vyrovnávacie obdobie jeden kalendárny rok. Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie byť dlhšie ako 48 hodín v období najviac 12 mesiacov,

- (c) zamestnanci recepcie pracujú v nepretržitej prevádzke v 12 hodinových zmenách od 6.00 hod. do 18.00 hod. a od 18.00 hod. do 6.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 60 minút v dvoch častiach po 30 minút. Zamestnanec si sám rozvrhuje čerpanie prestávok na odpočinok a jedenie, pričom prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 35,0 hod. / týždeň. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
- (d) zamestnanci prevádzky hotel – chyžné pracujú v jednozmennej prevádzke od 6.00 hod. do 14.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie. Pracovný čas je rozvrhnutý na 7 dní v týždni. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. Podľa potreby môže byť nariadená predĺžená zmena. Uplatňuje sa konto pracovného času, pričom vyrovnávacie obdobie je jeden kalendárny rok. Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie byť dlhšie ako 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.
- (7) Ak to povaha práce dovoľuje, zamestnanec môže so súhlasom priameho nadriadeného vykonávať prácu doma. Výkon tejto práce bude posudzovaný a odmeňovaný ako výkon práce na pracovisku.
- (8) Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
- (9) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť.
- (10) Výkon práce nadčas sa riadi ustanoveniami § 97 ZP. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi plat podľa § 19 ZOZV.
- (11) Nočná práca sa riadi ustanoveniami § 98 ZP. Za nočnú prácu patrí zamestnancovi príplatok podľa § 16 ZOZV.
- (12) Pri celodennej návšteve lekára sa pri pružnom pracovnom čase ako výkon práce posudzuje čas 7,5 hodiny pri ustanovenom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, resp. priemerná dĺžka pracovnej zmeny vyplývajúca z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1, 2 a 3 ZP o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa a dovolenka 9 týždňov zamestnancovi uvedenému v §103 ods. 3 ZP.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP

„pracovné zdravotné voľno“ v rozsahu troch dní v kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP „pracovné voľno na dobrovoľnícke aktivity“ v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Za dobrovoľnícke aktivity sa považujú verejnoprospešné činnosti vykonávané bez nároku na odmenu, ktoré prispievajú k rozvoju komunity, ochrane životného prostredia, podpore zraniteľných skupín obyvateľstva, alebo podpore neziskových organizácií. Pracovné voľno na dobrovoľnícke aktivity musí byť vopred odsúhlasené riaditeľom príslušnej organizačnej zložky alebo generálnym riaditeľom.
- (4) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienky odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní, ani za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní krátiť nebude (§109 odst.1 ZP).

Článok 14 **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) ZP a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške troch funkčných platov.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 v sume:
 - (a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako desať rokov,
 - (b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov,ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume:
 - (a) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako desať rokov,
 - (b) troch funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov,ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Štvrtá časť
Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15
Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 ZOVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať reprezentáciu pracoviska, odbornosť, kvalitu a rýchlosť vykonávaných služieb a ochotu zamestnanca pri plnení pracovných povinností. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Jeho výšku určí v zmysle organizačného poriadku generálny riaditeľ alebo riaditeľ organizačnej zložky.
- (3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).
- (4) Zamestnávateľ môže znížiť priznané osobné príplatky zamestnancov pri preukázateľnom zhoršení finančnej situácie pracoviska, po predchádzajúcom prerokovaní s príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 16
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilea 50 rokov veku a jubilea 60 rokov veku, až do sumy jeho funkčného platu. Rozhodnutie o výške takejto odmeny robí generálny riaditeľ alebo riaditeľ organizačnej zložky v zmysle vnútorných predpisov ČŠC SAV, v. v. i.
- (2) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- (3) Prostriedky určené na odmeny sa tvoria z úspor na mzdovom fonde. Výšku odmien pracovníkov určí zamestnávateľ.
- (4) Zamestnávateľ zohľadní spôsob odmeňovania pracovníkov, ktorí budú riešiť havarijné situácie vyvolané poruchami a bezpečnostnými prvkami budovy a technologických zariadení mimo pracovného času dotknutého zamestnanca.

Článok 17
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Mzda za kalendárny mesiac sa vypláca spravidla po uplynutí mesiaca do 7. dňa nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Vo výnimočných prípadoch na žiadosť zamestnanca je možné vyplatiť mzdu aj pred uplynutím

mesiaca, so súhlasom generálneho riaditeľa (§130 ods. 3 ZP).

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).
- (5) Zmluvné strany tejto KZ súhlasia so skoršou výplatom mzdy ad hoc z organizačných alebo prevádzkových dôvodov (napr. pred koncoročnými sviatkami) aj v inom, ako pevnom termíne v zmysle § 129 ZP.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 18

Ochrana pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až § 8, § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - (a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
 - (b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - (c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť, nepripúšťať aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
 - (d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií a vykonávať opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie zo zreteľom na finančné možnosti zamestnávateľa,
 - (e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, zabezpečovať opatrenia na ich predchádzanie,
 - (f) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - (g) v súčinnosti s vedúcimi projektov a vedúcimi oddelení poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv; na tieto osobné ochranné pracovné prostriedky sú vedúci oddelení povinní dohliadať a zabezpečiť ich udržiavanie v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - (h) v prípade zmeny pracovných podmienok súvisiacich s BOZP v súčinnosti s vedúcimi organizačných útvarov vypracovávať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovávať zoznam

poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

- (i) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom o BOZP a zákonom č. 406/2009 Z. z. úplné znenie zákona č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) V budovách, kde kancelárie nie sú klimatizované, nariadi zamestnávateľ zamestnancom v období vyhlásenia výstrahy SHMÚ pred vysokými teplotami aspoň 2. stupňa prácu na doma, ak to povaha práce umožňuje.
- (3) Na pracoviskách, kde to pracovné podmienky vyžadujú, poskytne zamestnávateľ zamestnancom ochranné nápoje v mesiacoch jún až september.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborové organizácie majú právo vykonávať kontrolu stavu BOZP u zamestnávateľa, v záujme toho budú v súlade s § 149 ZP:
 - (a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - (b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - (c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a procesoch v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - (d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovými organizáciami zhodnotiť minimálne:
 - (a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti z titulu úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - (b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 20

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - (a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať vo funkčnom stave,
 - (b) vyplatiť zamestnancovi od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- (2) Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradenie tehotných žien na inú vhodnú prácu.

- (3) Zamestnávateľ bude jedenkrát ročne analyzovať stav pracovnej neschopnosti a v prípade potreby prijímať opatrenia a kontrolovať ich plnenie.
- (4) U novoprijatých zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ vstupnú lekársku prehliadku a u odchádzajúcich zamestnancov výstupnú lekársku prehliadku, ak to povaha ich práce vyžaduje.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Výbory odborových organizácií budú poskytovať informácie o možnostiach získať rekreačné pobyty v zariadeniach SAV.
- (2) Výbor odborovej organizácie po dohode s príslušným riaditeľom organizačnej zložky môže zorganizovať za rok dva „kultúrno-športové“ dni, ktorých náplň vzájomne dohodne výbor odborovej organizácie s vedením organizačnej zložky alebo sa dohodne na zhromaždení zamestnancov a vedenia organizačnej zložky.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky:
 - (a) buď neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke maximálne 5 dní,
 - (b) alebo dočasne zníži pracovný úväzok, na žiadosť alebo so súhlasom zamestnanca, ak sa na tejto zmene dohodnú v dostatočnom časovom predstihu.

Článok 22

Dôležité osobné prekážky v práci

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a ďalší deň na obstaranie svadby.
- (2) Na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo inej osoby, ktorá žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu a zo sociálneho fondu v zmysle platnej legislatívy. Zamestnanec má možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie. Organizačné zložky Technicko-hospodárska správa ústavov spoločenských vied v Bratislave, Kongresové centrum SAV Smolenice a Kongresové centrum SAV ACADEMIA Stará Lesná poskytujú svojim zamestnancom stravu aj vo vlastnom

stravovacom zariadení.

- (2) Rozpis hodnoty stravnej jednotky, finančného príspevku na stravovanie, stravovacej poukážky, ako aj výšky príspevku zamestnávateľa na stravovanie z rozpočtu a výšky príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu je obsahom Prílohy č. 1 k tejto KZ. Príloha č. 1 sa bude aktualizovať v súlade s článkom 4 tejto KZ pri zmene legislatívnych ustanovení a opatrení týkajúcich sa výšky stravného a/alebo pri úprave príspevkov zamestnávateľa na stravnú jednotku z rozpočtu a/alebo zo sociálneho fondu.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154 a § 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov dohodli, že celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:
 - (a) povinným prídélom vo výške 1,00 % a
 - (b) ďalším prídélom vo výške 0,50 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Na regeneráciu pracovnej sily (kultúrne a športové vyžitie) poskytne zamestnávateľ finančný príspevok v určenej výške zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá celý rok. Ak pracovný pomer trvá kratšie ako rok, alebo v prípade nástupu na materskú dovolenku, sa príspevok úmerne kráti. Zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa príspevok kráti úmerne k úväzku. Výplata príspevku sa uskutoční obvykle na konci roka. Výška príspevku a termín jeho vyplatenia sa vopred schváli na členskej odborovej schôdzi samostatne pre každú organizačnú zložku so súhlasom riaditeľa organizačnej zložky.

Šiesta časť **Záverečné ustanovenia**

Článok 26 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ raz ročne.
- (2) Pri vzájomnom korešpondenčnom styku zmluvné strany súhlasia s používaním elektronickej

komunikácie prostredníctvom e-mailu. Kontaktnými adresami sa rozumejú pracovné e-mailové kontá pridelené zamestnancom od zamestnávateľa.

- (3) Za splnenie oznamovacej povinnosti v zmysle tejto KZ sa bude považovať účasť členov príslušných odborových organizácií na porade alebo zasadnutí orgánu, kde sa bude táto predmetná problematika prerokovávať.
- (4) Táto KZ je vyhotovená v desiatich exemplároch, z ktorých dva dostane CSČ SAV a osem odborové organizácie.
- (5) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť od 1.1.2025.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Za odborové organizácie:

Za zamestnávateľa:

V Bratislave dňa 17. 12. 2024

V Bratislave dňa 17. 12. 2024

.....
Mgr. Juraj Laco, PhD.

.....
Ing. Nikola Kovaničová
generálna riaditeľka CSČ SAV, v. v. i.

.....
Igor Trajčík

.....
Karol Schmuck