

Ústav experimentálnej fyziky SAV
Watsonova 47, 040 01 Košice

(ďalej len ÚEF SAV)

zastúpený riaditeľom ústavu

Doc. RNDr. Karolom Flachbartom, DrSc.

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV

(ďalej len ZO OZ)

zastúpená predsedom ZO OZ

Ing. Zuzanou Mitróovou PhD.

uzatvárajú

podľa Zákonníka práce a Zákona o kolektívnom vyjednávaní
č.2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov, v súlade s
Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov,
ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 uzavretej na rok 2014

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2014

1. Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) vychádza z platných právnych predpisov, dohovorov a odporúčaní MOP. Vymedzuje práva a povinnosti, ktoré presahujú ich rámec a nie sú s nimi v rozpore. KZ je záväzná pre obe zmluvné strany.
2. KZ určuje všeobecné podmienky, vzájomné vzťahy a povinnosti zmluvných strán. Podmienky dohodnuté v tejto KZ môžu byť pozmenené len so súhlasom oboch zmluvných strán.
3. Pri vzniku okolností, ktoré podstatným spôsobom menia obsah alebo jej časť, alebo vyvolávajú potrebu jej rozšírenia, musí na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany dôjsť k rokovaniu.
4. Zmluvné strany zabezpečia splnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z KZ vzťahovali na všetkých zamestnancov UEF SAV.

2. Hmotné zabezpečenie pracovníkov

1. Vedenie ústavu a ZO OZ sa dohodli o tvorbe Sociálneho fondu v roku 2014. V zmysle zákona Národnej rady SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014 sa vytvára sociálny fond Ústavu experimentálnej fyziky SAV od 1. januára 2014
 - a) povinným prídélom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Použitie fondu schvaľuje riaditeľ ústavu po dohode so ZO OZ v súlade so zákonom o Sociálnom fonde.
3. Vedenie ústavu a Odborová organizácia sa dohodli prehodnotiť výšku príspevku do SF ku dňu 1.9.2014, v prípade priaznivej finančnej situácie sa upraví príspevok do SF.
4. Zúčastnené strany v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, sa dohodli na príspevku vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov pre zamestnanca ústavu, ktorý vykonáva práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 a zamestnávateľ je povinný platiť príspevok na doplnkové poistenie. Doba potrebná pre vznik nároku na výsluhový rizikový dôchodok sa stanovuje na 1 rok. Príspevok sa poskytuje z prostriedkov Sociálneho fondu odo dňa uzatvorenia zmluvy poistenca s poisťovňou. Prílohou tohto bodu je súpis pracovníkov, ktorí majú nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. Výška príspevku sa nemení do písomného oznámenia.

5. Organizácia vypláca mzdu zamestnancom bankovým prevodom vo výplatnom termíne ňou určenom. Organizácia je oprávnená po dohode s Odborovou organizáciou dohodnúť ad hoc výplatu mzdy aj v iných termínoch, z dôvodu organizačno - prevádzkových, účasti zamestnancov na pracovných cestách, ako aj z iných dôvodov, hodných osobitného zreteľa na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán.
6. Vedenie a ZO OZ sa dohodli v zmysle § 129 a 130 Zákonníka práce o poskytovaní mzdy v roku 2014 na týchto podmienkach:
 - a) Plat je pracovníkovi ústavu vyplácaný prostredníctvom THS SAV bankovým prevodom na osobné účty zamestnancov v osobne zvolenom slovenskom peňažnom ústave.
 - b) Vedenie ústavu a ZO OZ súhlasia s výplatným termínom stanoveným THS SAV na deň: výplata 7. nasledujúceho mesiaca.
 - c) Stanovený výplatný termín je možné meniť v zmysle Zákonníka práce § 129, ods.1 na základe dohody v rámci Kolektívnej zmluvy na rok 2014 na základe požiadania ZO OZ alebo vedenia ústavu v priebehu roka 2014.
 - d) Ostatné podmienky k mzde vyplývajú zo Zákonníka práce a nie sú predmetom dohody v rámci KZ.
 - e) Zamestnávateľ prostredníctvom THS bude časť platu určeného zamestnancom zasielať na viac účtov, ak o to zamestnanec požiada.
7. Základné mzdové predpisy platné pre odmeňovanie zamestnancov ÚEF SAV v roku 2014 sú:
 - a) zákon č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme,
 - b) zákon č. 523/04 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov
 - c) výnos MF SR č. 11251/2004-42 z 8.12.2004 v platnom znení, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o hospodárení rozpočtových a príspevkových organizácií
8. Odmeňovanie zamestnancov ÚEF SAV sa riadi Zásadami odmien na rok 2014, ktoré sú súčasťou KZ 2014 .
9. ÚEF SAV priznáva zamestnancom zvýšenie tarifného platu a osobného príplatku v zmysle zákona č.553/2003 Z.z. § 10 najskôr od 4. mesiaca trvania zamestnania v organizácii. V prípadoch hodných osobitného zreteľa môže riaditeľ vo výnimočných prípadoch priznať osobný príplatok zamestnancovi od prvého dňa pracovného pomeru v ÚEF SAV, so zreteľom na jeho preukázané pracovné schopnosti počas trvania pracovného pomeru v ÚEF SAV, jeho podiel na odborných aktivitách v prospech alebo za ÚEF SAV v období jeho neprítomnosti na pracovisku, s prihliadnutím na jeho odborné pôsobenie na inom pracovisku, resp. v zahraničí ako aj s prihliadnutím na jeho predchádzajúce, resp. získané odborné znalosti a vedomosti, ktoré okamžite využíva pri nástupe do práce a tým

- a) dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky,
- b) kvalitne plní pracovné úlohy vo väčšom rozsahu oproti iným zamestnancom,
- c) je považovaný za vynikajúceho a uznávaného odborníka (platí pre platové triedy č. 12, 13 a 14).

10. Podľa § 10, odsek 1 zákona č.553/2003 Z.z. zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Podľa odseku 3 limit osobného príplatku na účely ods. 1 je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

11. Odmeny zamestnancom ÚEF SAV sa poskytujú v zmysle § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a Zásadami odmien na rok 2014, ktoré sú súčasťou KZ 2014.

Zásady odmien

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

I. KVALITNÉ VYKONÁVANIE ÚLOH, MIMORIADNE ÚLOHY

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

Body a) a b) dopĺňajú kritériá na poskytovanie odmien:

Publikačná činnosť

Formálne kritériá hodnotenia publikačnej činnosti:

- Typ publikácie (vyžiadaný článok, pozvaná prednáška, regulárny článok, kniha, kapitola v monografii, príspevok na konferencii a.i.),
- impact factor časopisu,
- časopis evidovaný alebo neevidovaný v Current Contents,
- poradie autora a počet autorov v publikovanej práci,
- podiel autora na publikácii,
- počet citácií vo Web of Science iných citačných databázach.

Kvalitatívne kritériá

- Vedecký prínos publikovanej práce.

Ďalšie kritériá kvality publikovanej práce a iné podmienky môže stanoviť Vedecká rada ÚEF SAV.

Hodnotenie

Forma verejnej oponentúry na celoústavnom seminári formou prezentácie výsledkov v spolupráci s VR. Na základe výsledkov môže riaditeľ vyplatiť odmeny. Na základe získaných veľmi významných výsledkov v priebehu hodnoteného obdobia vo forme publikácií vo významných vedeckých časopisoch s prihliadnutím na impact factor, prehľadové vedecké práce, kapitoly v monografiách, vedeckých knihách a pod. môže riaditeľ vyplatiť odmeny i priebežne po ich predložení.

Fyzikálno-metodická činnosť

- Konštrukcia fyzikálnych aparátúr a ich uvedenie do prevádzky, zavádzanie nových fyzikálnych metodík merania.

Hodnotenie

Forma verejnej oponentúry na celoústavnom seminári formou prezentácie výsledkov alebo po úspešnom zavedení alebo priebežne počas hodnoteného obdobia pri dosiahnutí významných etáp alebo ucelených výsledkov.

Organizovanie konferencií a iných vedeckých podujatí

Na základe zhodnotenia priebehu a prínosu vedeckej akcie a podielu na organizovaní, je možné vyplatiť zamestnancom ústavu odmeny za organizovanie vedeckého podujatia po jeho skončení na základe návrhu príslušného vedúceho oddelenia, alebo riaditeľa ústavu.

Vedecko-popularizačná činnosť

- Vydané populárno - náučné články v médiách s celoslovenskou a miestnou pôsobnosťou prezentujúce výsledky ÚEF SAV a iné formy popularizácie.

Hodnotenie

Hodnotenie prínosu jednotlivých autorov za hodnotené obdobie.

Iné výsledky

- Iné, vyššie nezahrnuté, avšak osobitého zreteľa hodné mimoriadne aktivity vykonané nad rámec pracovnej činnosti vyplývajúcej z dohodnutého druhu práce.
- Odmeny možno vyplatiť za riešenie projektov, (napr. projekty APVV, granty, štátne objednávky a pod.) ak sa vyplácajú v súlade s ich schváleným rozpočtom.

Postup pri navrhovaní odmien

Riaditeľ priznáva odmeny spravidla pri polročnom (ÚR) a koncoročnom hodnotení (celoústavný seminár) a pri obzvlášť významných vedeckých a metodických výsledkoch aj v priebehu roka.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Návrh na odmeny z projektov (napr. projekty APVV, granty, štátne objednávky a pod.), ak sa vyplácajú v súlade s ich schváleným rozpočtom, predkladá vedúci projektu.

II. ODMENY PRI ŽIVOTNOM JUBILEU – 50. NARODENINY

- c) 50. narodeniny..... 100 €
základná dohodnutá suma, ktorú môže riaditeľ ústavu zvýšiť podľa vlastného rozhodnutia až do sumy funkčného platu zamestnanca.

III. INÉ

- d) Poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

12. Hodnotenie mzdového vývoja ÚEF SAV sa bude prevádzať podľa plánu činnosti Ústavnej rady a na požiadanie ZO OZ tak, aby Odborová organizácia mala informácie na spoločenskú kontrolu v odmeňovaní.

3. Organizačné zmeny

1. Riaditeľ ÚEF SAV po dohode so ZO OZ včas prerokuje zámery organizačných opatrení alebo racionalizačných opatrení v dôsledku ktorých by došlo k prípadnému uvoľňovaniu zamestnancov ústavu.
2. Riaditeľ ÚEF SAV prerokuje so ZO OZ pripravované zámery nového organizačného usporiadania a činnosti ústavu.
3. ÚEF SAV vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce odstupné v sume:
 - a) nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca na ÚEF SAV trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca na ÚEF SAV trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca na ÚEF SAV trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- d) nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca, teda päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca na ÚEF SAV trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancom, ktorí budú v rámci reštrukturalizácie a nasledovného zrušenia organizácie delimitovaní do iných organizácií SAV, neprináleží odstupné.

4. Pre prípad uvoľnenia zamestnanca ÚEF SAV z organizačných dôvodov budú základným kritériom kvalifikačné a osobnostné predpoklady bez ohľadu na fyzický vek zamestnanca.
5. Vedenie ústavu a ZO OZ sa dohodli o poskytovaní odchodného zamestnancom Ústavu experimentálnej fyziky SAV 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 § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014.
6. Riaditeľ ústavu za zaväzuje, že dôvody neuzavretia novej termínovanej zmluvy s vedeckými pracovníkmi oznámia týmto do troch mesiacov pred ukončením platnej zmluvy.
7. Predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru s vedeckými pracovníkmi ako aj ostatnými pracovníkmi na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky v zmysle zákona č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, podľa §48, bod 4, odsek d, a bod 6 je možné z dôvodu potreby využitia ich odborných znalostí a schopností, prípadne pracovných zručností, na dobu riešenia termínovaných úloh vedeckých projektov.

4. Sociálna oblasť

V sociálnej oblasti sa zabezpečia v roku 2014 úlohy:

a) Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Pre novoprijatých pracovníkov zabezpečiť inštruktáž o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorú zabezpečí
 - bezpečnostný technik,
 - vedúci oddelenia, kde novoprijatý pracovník nastúpi

Zodp.: bezp.technik
ved.odd., osob.ref.
2. Zabezpečiť opakované školenia pracovníkov v oblasti BOZP, oboznamovať s novými predpismi a ostatnými právnymi normami vedúcich pracovníkov, overovať ich znalosti o týchto predpisoch a kontrolovať ich dodržiavanie.

Zodp.: bezp.technik
Riaditeľ ÚEF SAV

3. Pri vzniku pracovného úrazu na pracovisku zabezpečiť jeho odškodnenie, zistiť a odstrániť príčinu vzniku pracovného úrazu a prijať opatrenia na nápravu
Zodp.: Riaditeľ ÚEF SAV

4. Poskytovať pracovníkom ÚEF SAV osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) a určiť podmienky ich používania v súlade s NV č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP v znení neskorších predpisov.

Zodp.: Riaditeľ ÚEF SAV
bezp. technik

5. Kontrolovať plnenie návrhu opatrení v Zázname zo spoločnej previerky pracovnej zdravotnej služby (PZS) a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP).

Zástupca zamestnancov pre BOZP

b) Zdravotná starostlivosť

1. Zabezpečiť zdravotný dohľad pracovnou zdravotnou službou vrátane preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci podľa platných predpisov.

Zodp.: Riaditeľ ÚEF SAV
bezp.technik

2. U novoprijatých pracovníkov zabezpečiť v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou vstupnú lekársku prehliadku.

Zodp.: bezp.technik
sekr. ÚEF SAV

c) Závodné stravovanie

Zabezpečiť závodné stravovanie pre všetky pracoviská ÚEF SAV najvhodnejšou formou - ZJ THS, dovoz stravy pre Bulharskú, diétne stravovanie a stravovanie na Lomnickom štíte. Počas uzatvorenia prevádzky ZJ THS zabezpečiť náhradné stravovanie formou stravných kupónov. Podmienky poskytovania stravy a rozpis príspevkov podľa jednotlivých typov stravovania z réžie ústavu a zo Sociálneho fondu určujú zásady stravovania:

Zásady stravovania v roku 2014:

Stravovanie pre zamestnancov ÚEF SAV je zabezpečované formami:

- Závodná jedáleň THS SAV, Watsonova 47,
- diétne stravovanie na základe odporúčenia odborného (gastroenterológ) lekára zamestnanca v stravovacích zariadeniach prostredníctvom **Jedálnych kupónov Chèque Déjeuner** podľa osobného výberu,
- poskytovanie stravného zamestnancom na Lomnickom štíte prostredníctvom stravovacích kupónov VAŠA SLOVENSKO.
- náhradným stravovaním počas uzávierky ZJ THS prostredníctvom stravovacích kupónov **Jedálnych kupónov Chèque Déjeuner** zálohovo na začiatku roka 2014.

Stravné je poskytované:

- Zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere na dobu určitú a neurčitú,

- bývalým zamestnancom ÚEF SAV, ktorí pred odchodom do dôchodku (starobného, invalidného, predčasného) pracovali na ústave, za tých istých podmienok ako pracovníkom ústavu v zmysle zákona § 152 Zákonníka práce včítane príspevkov zo Sociálneho fondu, je možné stravovanie len v ZJ THS SAV.

Stravník má nárok:

- V priebehu mesiaca na počet lístkov podľa počtu pracovných dní v danom mesiaci.

Zníženie počtu stravných lístkov na daný mesiac:

- dovolenka zamestnanca
- pracovná cesta zamestnanca
- práceneschopnosť zamestnanca
- neplatené voľno a pod.

Kontrola čerpania stravných lístkov:

- Spôsob kontroly zabezpečuje sekretariát ústavu, zoznam stravníkov, ktorí prekročili stanovený počet stravných lístkov sa odovzdáva v pokladni THS ku dňu predaja 10. v mesiaci, zamestnanec si môže zakúpiť upravený počet stravných lístkov,
- stravné lístky sa dajú zakúpiť len na nasledujúce obdobie, nevyčerpaný počet zakúpených stravných lístkov v uplynulom období nemá vplyv na stanovený počet lístkov na nasledujúce obdobie, prípadné odchýlky sa riešia s povereným pracovníkom,
- problémy s čerpaním stravných lístkov prejedná vedenie ústavu a VZO OZ.
- kontrola čerpania **Jedálnych kupónov Chèque Déjeuner** poskytnutých zálohovo bude robená priebežne.

Príspevky na stravu:

- Výška príspevkov z nákladov ústavu a zo sociálneho fondu na 1 stravný lístok podľa jednotlivých typov zabezpečeného stravovania v roku 2014 tvoria prílohy Kolektívnej zmluvy na rok 2014 a môže sa priebežne meniť podľa dohody vedenia ústavu a VZO OZ v závislosti od zmien ceny stravných lístkov v jednotlivých stravovacích zariadeniach a stavu financií ústavu a sociálneho fondu,
- návštevám na ústave v akejkoľvek forme je umožnené stravovanie len za cenu stravej jednotky stanovenej THS,
- ceny stravných lístkov sa v písomnej forme predložia na THS podľa jednotlivých foriem stravovania, čo tvorí prílohu KZ na rok 2014.

d) Pitný režim

O pitnom režime pojednáva Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č.544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Nad ustanovený rozsah tohto zákona je v KZ dohodnuté:

1. V letných mesiacoch majú nárok na nápoje prostredníctvom ktorých sa dopĺňa strata tekutín a minerálnych látok stratených potením a dýchaním všetci zamestnanci ústavu, ktorí podľa platnej legislatívy majú nárok na príspevok zo Sociálneho fondu, okrem dlhodobo neprítomných (v zahraničí a pod.).
2. Pitný režim zabezpečujú oddelenia podľa pokynov.
3. Sortiment nápojov vzhľadom na rozdielne zdravotné potreby zamestnancov sa upraví podľa požiadaviek v rámci jednotlivých oddelení.
4. Prevzatie sa realizuje formou súpisu zamestnancov, ktorým boli poskytnuté nápoje v rámci pitného režimu.
5. Spôsob financovania a zodpovednosť za vyúčtovanie prostriedkov zo Sociálneho fondu zabezpečuje poverený člen VZO OZ.

e) **Príspevky pri životných a pracovných jubileách**

Vedenie ústavu a ZO OZ sa dohodli o poskytovaní finančného príspevku zamestnancom Ústavu experimentálnej fyziky SAV pri životných a pracovných jubileách z prostriedkov **Sociálneho fondu** v tomto rozsahu:

ŽIVOTNÉ JUBILEUM – 50. narodeniny 100 €

Nárok na príspevok zo Sociálneho fondu vzniká zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere a vo vedľajšom pracovnom pomere, ktorý vznikol pokračovaním hlavného pracovného pomeru na ÚEF SAV.

PRACOVNÉ JUBILEUM 100 €

25 rokov od prvého nástupu do zamestnania. Nárok na príspevok zo Sociálneho fondu vzniká zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere, ak pracovník pracuje na ústave aspoň 1 rok.

ODCHOD DO DÔCHODKU 100 €

Starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku

Za evidenciu a predloženie návrhov zodpovedá sekretariát ústavu, VZO OZ schvaľuje príslušné uznesenie.

f) **Rekreácie pracovníkov**

1. V spolupráci s odborovými orgánmi a ÚP SAV zabezpečuje ZO OZ informovanosť o možnosti rodinnej rekreácie pracovníkov v zariadeniach SAV v Starej Lesnej, Smoleniciach a Trenčianskych Tepliciach

Zodp.: V ZO OZ

g) **Sociálna starostlivosť**

1. V prípade nepredvídanej finančnej núdze môže zamestnanec požiadať o sociálnu výpomoc zo Sociálneho fondu formou návratnej a nenávratnej výpomoci. Návrh na poskytnutie sociálnej pomoci môže iniciovať aj príslušný vedúci, alebo VZO OZ.
2. Pôžičky zo sociálneho fondu sa môžu poskytnúť na bytové zariadenie, rekonštrukciu bytu, štandardné vybavenie bytu, t.j. nie „luxus“(PC, DVD-Video-prehrávače, dovolenka, a pod.).

5. Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, stanovuje:

článok II, bod 2:

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pričom sa uplatňuje pracovný týždeň. Prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút sa nezapočítava do pracovného času.
3. V podmienkach ÚEF SAV sa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88-90 ZP pre uplatňovanie pružnej pracovnej doby.
4. Zamestnávateľ a ZO OZ sa dohodli na čase potrebnom na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času pre pracovníkov PDÚ v rozsahu 15 minút.
5. Pri uplatňovaní pružného pracovného času sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri prekážkach v práci za čas, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času. (Lekárske ošetrenie, úradné vybavovanie pokiaľ sa nedá vybaviť v inom čase a pod., zdravotná indispozícia). Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase sú uvedené v § 143 ZP, iné prekážky v práci v § 136, 137, 141 ZP.
6. Vedenie ústavu zabezpečí adekvátne pracovné podmienky a vybavenosť pracoviska, pracovné prostredie v súlade s pridelenými finančnými podmienkami.
7. Na ÚEF SAV upravujú zamestnávanie dôchodcov Zásady zamestnávania dôchodcov:

Ústav experimentálnej fyziky SAV zamestnáva dôchodcov v týchto kategóriách:

- a. Vedeckí pracovníci, ktorí sú vynikajúcimi odborníkmi v svojom odbore prípadne vo vedeckých projektoch alebo sú vedúcimi projektov, resp. etáp projektov; pedagogickí pracovníci, spravidla doktori vied, resp. vedúci vedeckí pracovníci, ktorí sa podieľajú pri vedeckej výchove. Zamestnávanie týchto vedeckých pracovníkov je podmienené plynulou náhradou mladými doktorandami.
- b. Stredné a odborné kádre zamestnáva ústav iba v prípade, že nie je možné zabezpečiť adekvátnu náhradu alebo v prípadoch kvalifikovaných pracovníkov vykonávajúcich špecifické odborné práce, ktorých nahradenie si vyžaduje dlhodobú prípravu náhradného zamestnanca.
- c. Technický personál - upratovačky, strážna služba, remeselníci, dielenský pracovníci – je postupne nahrádzaný spravidla osobami ZPP

pokiaľ to nenarúša kvalitu výkonu práce a náhrada sa rieši v spolupráci s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

8. Vedenie ústavu a ZO OZ sa dohodli na čerpaní dovolenky pracovníkmi ústavu: Čerpanie dovolenky sa riadi plánom dovoleniek, ktorý schvaľuje VZO OZ, pokiaľ nenastanú prekážky v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.

6. Vzájomná informovanosť

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu podľa §229 ZP na utváraní spravodlivých a uspokojivých podmienok:
 - a. Spolurozhodovaním
 - b. Prerokovaním
 - c. právom na informácie
 - d. kontrolnou činnosťou

Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

c/ Podľa § 237 ZP - P r e r o k o v a n i e

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Na účely prerokovania zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

d/ Podľa § 238 ZP - P r á v o n a i n f o r m á c i e

1. Zamestnávateľ písomne informuje príslušný odborový orgán o:
 - a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
 - b) dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú poskytovať si navzájom potrebné informácie, výsledky rokovaní so štátnymi orgánmi, konzultácie a doklady.
3. Riaditeľ ÚEF SAV sa zaväzuje poskytovať sociálno-ekonomické informácie (vecné neinvestičné a mzdové prostriedky) pre ZO OZ a zabezpečiť dostupnosť podobných informácií na úrovni pracoviska.
4. Predseda ZO OZ je členom Ústavnej rady ÚEF SAV.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú umožniť ZO OZ účasť s hlasom poradným na dôležitých zasadnutiach ÚEF SAV s tým, že obdržia záznam z uvedených zasadnutí a ZO OZ bude riaditeľa ÚEF SAV informovať o činnosti ZO OZ predložením zápisnice zo zasadnutia VZO OZ.

Zodp.: Riaditeľ ÚEF SAV
predseda ZO OZ

6. Riaditeľ ústavu sa zaväzuje dodržiavať ustanovenia § 238 ZP.

7. **Odboroví funkcionári**

1. Vedenie ÚEF SAV bude pre činnosť ZO OZ pri ÚEF SAV a jej funkcionárov vytvárať priaznivé podmienky, vrátane poskytovania miestnosti, reprografickej techniky a materiálu, dopravy, uvoľňovania delegovaných zástupcov na odborové rokovania s poskytnutím plateného voľna.

Zodp.: riaditeľ ÚEF SAV
predseda ZO OZ

8. **Záverečné ustanovenia**

1. Nároky vyplývajúce z tejto KZ a nároky vyplývajúce zo ZP, Zákona o zamestnanosti, Zákona o kolektívnom vyjednávaní sa uplatňujú podľa týchto pracovno-právnych predpisov.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2014 s účinnosťou do uzatvorenia Kolektívnej zmluvy na rok 2015.
3. Ustanovenia tejto KZ sú pre zmluvné strany záväzné a ich nedodržiavanie je postihnutelné podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní.
4. Plnenie tejto KZ sa vyhodnotí k 30.6.2014 a k 31.12.2014, zásady KZ na rok 2015 sa pripraví na spoločnom zasadnutí zmluvných strán do 31.1.2014. Do podpísania KZ 2015 v prípade zmeny sa podpisuje osobitný bod KZ u ktorého dochádza k zmene a zahrňuje sa do KZ 2015.
5. Platnosť a účinnosť KZ sa začína dňom podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
6. KZ bola prejednaná členskou schôdzou Odborovej organizácie 16.04.2014.

V Košiciach, dňa 16.04.2014


Ing. Zuzana Mitróová PhD.
predseda ZO OZ

Odborový zväz pracovníkov SAV
Základná organizácia č. 9


Doc. RNDr. Karol Flachbart, DrSc.
riaditeľ ústavu



Ústav experimentálnej fyziky SAV, Watsonova 47, 040 01 K o š i c e

Príloha I.

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu v roku 2014

1. Sociálny fond Ústavu experimentálnej fyziky SAV tvorí zamestnávateľ na financovanie svojej sociálnej politiky, je fondom zamestnávateľa a jeho tvorbu a použitie ustanovuje zákon.
2. Vedenie ústavu a ZO OZ sa dohodli na tvorbe Sociálneho fondu v roku 2012 v zmysle zákona Národnej rady SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2014, nasledovne:
Od 1. januára 2014 sa vytvára sociálny fond Ústavu experimentálnej fyziky SAV
 - a) povinným prídélom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Výhody Sociálneho fondu je možné poskytovať podľa tejto Kolektívnej zmluvy
 - zamestnancom ÚEF SAV a ich rodinným príslušníkom,
 - bývalým zamestnancom, ktorí odišli z ÚEF SAV do starobného alebo invalidného dôchodku.
4. O čerpaní prostriedkov Sociálneho fondu rozhoduje riaditeľ ústavu po dohode s VZO OZ formou prijatého uznesenia v zmysle schváleného rozpočtu na rok 2014.
5. Z prostriedkov Sociálneho fondu sa poskytujú príspevky:
 - a) príspevky na závodné stravovanie,
 - b) príspevky kultúru, vzdelávanie, preventívnu zdravotnú starostlivosť, nákup vitamínov, zdravotných pomôcok, kúpeľných programov, dovolenku, šport, formou **Jedálnych kupónov Chèque Déjeuner**.
 - c) príspevky na liečenie, očkovanie, prevenciu,
 - d) spoločenské aktivity ÚEF SAV, hodnotiace konferencie a akcie ústavu spojené s občerstvením,
 - e) sociálna výpomoc návratná a nenávratná, na preklenutie ťaživej finančnej situácie v rodine, pri požiarí, živeľnej pohrome, úmrtí rodinného príslušníka a pod.,
 - f) príspevok na pracovné a živeľné jubileá,
 - g) doplnkové pripoistenie,

- h) pitný režim,
- i) iné, podľa potreby a ak to umožňuje zákon.

Pre prípad potreby a podľa vývoja čerpania jednotlivých položiek je možné na návrh niektorej zo zmluvných strán prerozpočtovať rozpočet Sociálneho fondu na rok 2014.


Ing. Zuzana Mitróová PhD.

predseda ZO OZ

Odborový zväz pracovníkov SAV
Základná organizácia č. 9
Ústav experimentálnej fyziky SAV
Watsonova 47, 040 01 Košice


Doc. RNDr. Karol Flachbart, DrSc.

riaditeľ ÚEF SAV



V Košiciach, dňa 16.4.2014