

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o odmeňovaní" ZP), § 231/2001 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

BIBIANA, medzinárodný dom umenia pre deti, Panská 41, 815 39 Bratislava
1 (ďalej len "zamestnávateľ") zastúpená: **Mgr. Zuzana Liptáková**, riaditeľka

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES - BIBIANA
zastúpená: **Barbora Lelkesová**, predsedníčka

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u
na rok 2023

Časť I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

- (1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a práva a povinnosti zmluvných strán. Kolektívna zmluva sa uzatvára na základe práva a právom chránených záujmoch udržať sociálny zmier.
- (2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa, za ktorého uzavrela kolektívnu zmluvu príslušná osoba poverená riadením, a pre zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán.
- (3) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania (v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov).

Článok 2

- (1) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

- (1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zákaz diskriminácie

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.
- (2) Na účely princípu rovnakého zaobchádzania podľa odseku (1) je nepriama diskriminácia navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúca podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

- (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.
- (4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností ustanovených v odsekoch (1) až (3). Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od diskriminačného konania a odstrániť jeho následky.
- (5) Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v odsekoch (1) a (2), môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Ak zamestnanec, ktorý sa považuje za poškodeného z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania preukáže súdu skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.
- (6) Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
- (7) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iných peňažných plnení, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.
- (8) 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 5

- (1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej organizačný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

- (1) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet organizačného výboru základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne výplaty miezd.

Článok 9

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu organizačného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 organizačného výboru.
- (2) Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Časť III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

- (1) Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

- (1) Výplatný termín organizácie je 10. deň v mesiaci. Zamestnávateľ je povinný vyplatiť mzdu podľa § 130 odsek 8 ZP.

Článok 12

Pracovný čas

- (1) Ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa je 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Pracovný čas zamestnancov je pružný podľa § 88 Zákonníka práce. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas pre zamestnancov, ktorý je rozvrhnutý nasledovne:
 - Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku denne. Tento základný pracovný čas je stanovený v intervale od 9:00 hod. do 14:00 hod.
 - Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom. Voliteľný pracovný čas je medzi 6:00 hod. a 9:00 hod. a medzi 14:00 hod. a 18:00 hod. (alebo do zatváracích hodín inštitúcie)

- Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času pri dodržaní základného pracovného času 9.00 – 14.00 hod.
 - Vedúci zamestnanec kontroluje fond pracovného času svojich podriadených zamestnancov, ktorý musí byť na konci mesiaca dodržaný.
 - odchody počas pracovnej doby je povinné nahlásiť vedúcemu zamestnancovi a doložiť príslušným dokladom.
- (3) Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý nerovnomerne u zamestnancov podľa pracovnej zmluvy každého zamestnanca. Pracovný čas zamestnávateľ rozvrhne v harmonograme na každý týždeň tak, aby ročne, mesačne a týždenne boli dodržané ustanovenia Zákonníka práce.
- (4) Na účely celodenného vyšetrenia, ošetrovania alebo sprevádzania rodinného príslušníka zamestnanca v zdravotníckom zariadení pracovné voľno sa zamestnancovi poskytne na čas od 8.00 hod. do 16.00 hod. (okrem prestávky na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút).
- (5) Na účely pracovných ciest a ich náhrad platí pracovný čas zamestnancov od 8.00 hod. do 16.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút.
- (6) Zamestnávateľ (riaditeľ organizácie) môže písomne zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti a v odôvodnených prípadoch udeliť výnimku z pracovného času.
- (7) Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času je práca nadčas je práca presahujúca určený týždenný pracovný čas, ktorú zamestnanec vykonáva v čase od 18.00 hod do 6.00 hod. alebo v sobotu, v nedeľu a vo sviatok na základe písomného príkazu riaditeľa na prácu nadčas.
- (8) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi prácu z domu (home office) v rozsahu 3 pracovných dní za štvrt'rok, ktoré môžu nasledovať aj bezprostredne po sebe. Dni home office nevyčerpané v jednom štvrt'roku sa neprenášajú do ďalšieho štvrt'roku. Súhlas a podmienky home office určí riaditeľka. Home office bude evidovať vedúci oddelenia a vedúcim oddelení to bude evidované na sekretariáte riaditeľky.
- (9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v prvom a druhom polroku 1 deň riaditeľského voľna so 100% náhradou mzdy.

Článok 13

Zamestnávateľ môže podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP po dohode so zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme v pracovnom pomere na dobu určitú predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky v prípade, ak takýto zamestnanec vykonáva prácu v rámci projektu financovaného z programov Európskej únie.

Článok 14

Dočasná práceneschopnosť

- (1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme je určená zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Výška percent denného vymeriavacieho základu uvedená v tomto zákone sa dohodla v tejto kolektívne zmluve na 50% prvé 3 dni, potom 80% 7 dní.

Článok 15

Stravovanie

- (1) Zamestnanec má počas základného pracovného času právo na prestávku na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút pri pracovnej dobe nad 6 hodín. Prestávka na odpočinok a jedlo sa nezapočítava do pracovného času a na jej čas zamestnancovi neprislúcha mzda ani náhrada mzdy. Zamestnanec sa počas prestávky na odpočinok a jedlo môže vzdialiť z budovy BIBIANY.

Článok 16

Dovolenka

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa.
- (2) Zamestnávateľ sa dohodol so zamestnancami, že si budú môcť preniesť max 10 dní dovolenky z roku 2022 do ďalšieho roku 2023 s tým, že si ich musia vyčerpať v prvom štvrtroku.

Článok 17

- (1) Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania relevantnej kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch: školenia, kurzy, semináre, porady, konferencie a sympóziá. Musí byť schválené riaditeľkou.

Článok 18

Prekážky na strane zamestnávateľa

- (1) Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových a objektívnych dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, patrí náhrada mzdy vo výške 80% jeho funkčného platu vypočítaného maximálne z posledných 12 odpracovaných mesiacov v prípade, že zamestnanec už má vyčerpanú dovolenku. Schválené riaditeľkou.
- (2) Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50% jeho priemerného zárobku.

Článok 19

- (1) Pri zahraničných pracovných cestách môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi v pracovnom pomere vreckové vo výške do 40% § 14 stravného určeného podľa § 13 ods. 4 a 5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. Na vreckové nie je právny nárok. Vreckové je zdaniteľným príjmom. O priznaní a výške vreckového rozhoduje riaditeľ

organizácie.

Článok 20

- (1) Výpovedná doba bude v súlade so Zákonníkom práce.

Článok 21

Odstupné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a/ jedného funkčného platu vypočítaného maximálne z posledných 12 odpracovaných mesiacov, ktorého pracovný pomer trval nepretržite viac ako dva roky a menej ako päť rokov
 - b/ dvoch funkčných plátov vypočítaných maximálne z posledných 12 odpracovaných mesiacov, ktorého pracovný pomer trval nepretržite najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c/ troch funkčných plátov vypočítaných maximálne z posledných 12 odpracovaných mesiacov, ktorého pracovný pomer trval nepretržite najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d/ štyroch funkčných plátov vypočítaných maximálne z posledných 12 odpracovaných mesiacov, ktorého pracovný pomer trval nepretržite najmenej dvadsať rokov
- (2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku (1), zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. V prípade, že sa na dohode zhodne zamestnanec a zamestnávateľ, tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.
- (3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec **zotrvá v pracovnom pomere** len časť výpovednej doby, zamestnancovi **patrí pomerná časť odstupného**.
- (4) Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

Odchodné

- (1) 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%, patrí zamestnancovi odchodné v sume podľa odpracovaných rokov a to nasledovne:
- do 10 rokov – 1 plat
 - od 10 do 20 rokov – 2 platy

- od 20 do 30 rokov – 3 platy
- od 30 do 40 rokov – 4 platy

jeho platu podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- (2) Podmienkou vzniku nároku je skutočnosť, že zamestnanec si nárok uplatní v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovni, ešte pred skončením, alebo do desiatich dní po skončení pracovného pomeru. Ak zamestnanec nárok v tomto časovom rozpätí neuplatní, nárok na sumu odchodného nemá.

Článok 23

- (1) Zamestnávateľ bude ročne predkladať organizačnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 24

- (1) Organizačný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi organizačný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 25

- (1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe 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.

Článok 26

- (1) Pri určení tarifného platu sa postupuje nezávisle od dĺžky započítanej praxe u zamestnancov zaradených do platovej triedy 1 až 3 a priznáva sa im zaradenie do 14 platového stupňa. v zmysle § 7 ods. 4 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.

Článok 27

- (1) Výška osobného príplatku je závislá na výške mzdových prostriedkov zamestnávateľa a je ju možné priznať po splnení týchto podmienok:
 - maximálne osobné schopnosti,
 - dosahovanie dobrých pracovných výsledkov,
 - vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností.
- (2) Zamestnávateľ môže prehodnotiť priznaný osobný príplatok operatívne počas roku podľa svojich možností.

Článok 28

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške 500,- €, maximálne však do sumy jeho funkčného platu. Odmena bude poskytnutá zamestnancom pri odpracovaní v minimálne 5 rokov v organizácií. Odmena bude poskytnutá na základe písomnej žiadosti zamestnanca a nie automaticky.

Článok 29

- (1) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností a za mimoriadne práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom odmeny podľa § 20 ods. 1 písm. a) a b) zákona o odmeňovaní.

Článok 30

Mzdové zvýhodnenia, mzda a náhrada mzdy

Sobota podľa § 122a Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Nedeľa podľa § 122b Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Sviatok podľa § 122 Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Článok 31

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje raz do roka prerokovať s organizačným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborového zväzu návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k danému obdobiu.
- (3) Odsek 3 sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorých mzda je v plnej výške (100 %) financovaná z iných rozpočtových zdrojov krytia (okrem zdroja 111 - rozpočtové prostriedky kapitoly) a mimorozpočtových zdrojov krytia.
- (4) Výšku osobného príplatku pred jeho znížením alebo odňatím prerokuje nadriadený v súlade s osobitným predpisom s príslušným odborovým orgánom.

Časť V

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 32

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom v zmysle Zákonníka práce, ktorí v rámci pracovnej zmeny odpracovali viac ako 4 hodiny. Uvedenú povinnosť zamestnávateľ zabezpečí cez elektronický stravný lístok, alebo finančným príspevkom na stravu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne ďalší stravnú jednotku na stravovanie zamestnancom pracujúcim počas pracovnej zmeny dlhšej ako 11 hodín.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorí nemôžu opustiť pracovisko vyhovujúce podmienky na prestravovanie.

- (4) Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať príspevok cez elektronický stravný lístok, alebo finančným príspevkom aj počas dovolenky.

Článok 33

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnota stravnej jednotky na deň bude maximálne 6,00 €. Presne dohodnutá výška stravnej jednotky, jej rozpočítanie, bude súčasťou kolektívnej zmluvy ako príloha.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na stravovanie poskytovaný zamestnancom zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu bude maximálne **vo výške 1,00 €** na každé odobraté jedlo po odpracovaní najmenej 4 hodín a to aj v prípadoch ustanovených v Článku 31, odsek (3) podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Príspevok zamestnávateľa poskytovaný na stravovanie bude v roku 2023 vo výške 3,74 €.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na ďalšiu realizáciu organizačnej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v zmysle § 7, ods. 1, písm. h) Zákona o sociálnom fonde podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- (4) Poskytovanie výšky (aj nulovej) príspevkov zo sociálneho fondu podľa jednotlivých odsekov tohto článku limituje zamestnávateľ podľa výšky nevyčerpaných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Článok 34

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie z bežných výdavkov vo výške 6% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 35

- (1) Organizácia poskytne za celomesačnú starostlivosť o zverené služobné vozidlo oprávnenému zamestnancovi osobitný príplatok za vedenie služobného (referentského) motorového vozidla vo výške 20 € mesačne.

Článok 36

- (1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5% a
 - c) sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v §7, ods. 5 Zákona o sociálnom fonde, najviac však vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie.

Článok 37

- (1) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 38

- (1) Zamestnávateľ poskytne organizačnému výboru ročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu ak o to požiada.

Článok 39

Pracovné prostredie a sociálna, zdravotná a rekreačná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ bude trvalo vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov požiarnej ochrany. Zamestnávateľ bude venovať pozornosť poskytovania ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorým takéto prostriedky patria. Zamestnávateľ v súlade s § 5 a § 7 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. zabezpečí minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.
- (3) Zamestnávateľ v prípade mimoriadnych klimatických podmienok v letných mesiacoch zabezpečí úpravu pracovného času v zmysle § 142 ods. ZP, § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 544/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Časť VI

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 40

- (1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. januára kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, v ktorom došlo k uzavretiu tejto zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 41

- (1) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od dňa doručenia.
- (2) O zmene kolektívnej dohody sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov prijatých v tejto zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ho dotknú.

Článok 42

- (1) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 43

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a organizačnému výboru.

Článok 44

- (1) Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 45

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre organizačný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 46

- (1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Bratislave dňa

V Bratislave dňa

Barbora Leľkesová
predsedníčka

Mgr. Zuzana Liptáková
riaditeľka

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

Začiatkový zostatok ku dňu 01. 01. 2023

Príjmy

Výdavky

Konečný zostatok ku dňu 31. 12. 2023

V Bratislave dňa

Vypracoval: