

V súlade s ustanovením § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Fyzikálny ústav SAV, v. v. i. (ďalej „Zamestnávateľ“) zastúpený riaditeľom doc. Mgr. Máriom Zimanom, PhD. na jednej strane

a

Základná organizácia Odborového zväzu SAV pri FÚ SAV, v. v. i. (ďalej „ZOOZ“) zastúpená predsedom RNDr. Igorom Maľkom, CSc. na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Článok 1 Základné ustanovenia

1. Zamestnávateľ a ZOOZ vystupujú vo vzťahoch ako vzájomne sa rešpektujúci partneri. Tento vzťah deklaruje najmä dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 87/1948 Dohovor o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať (publikovaný ako oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 489/1990 Zb.), zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“), zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.
2. Zamestnávateľ a ZOOZ uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a touto Kolektívnou zmluvou (ďalej ako „Zmluva“), pričom budú zabezpečovať ich rešpektovanie a zdržia sa aktivít, ktoré predstavujú prekážky pri realizácii záväzkov dohodnutých touto Zmluvou.

Článok 2 Všeobecné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto Zmluvu podľa § 2 ods. 3 písm. a) Zákona o kolektívnom vyjednávaní s cieľom upraviť individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy, ako aj upraviť vzájomné práva a povinnosti medzi zmluvnými stranami tejto Zmluvy.
2. Cieľom tejto Zmluvy je udržiavanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania a budú rešpektovať vzájomné práva a povinnosti.
3. Touto Zmluvou sa upravujú vzájomné vzťahy zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, platové podmienky, sociálna oblasť a sociálny fond. Zmluva obsahuje takú dohodu zmluvných strán, ktorá bola v čase nadobudnutia účinnosti tejto Zmluvy nad rozsah vyplývajúci zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Týmto však nie sú dotknuté ani práva a povinnosti vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré táto Zmluva výslovne neupravuje.

4. Táto Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Zmluva je záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán. Na bývalých zamestnancov - dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v príslušných článkoch tejto Zmluvy.
5. Táto Zmluva je uzatvorená v súlade s platnými pracovnoprávnymi predpismi, internými predpismi Slovenskej akadémie vied, vnútornými predpismi a dokumentami FU SAV, v.v.i.. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sa vykladajú a uplatňujú v súlade s uvedenými predpismi. Ak Vyššia kolektívna zmluva upravuje práva a povinnosti zamestnancov priaznivejšie, použije sa táto úprava, pokiaľ to právne predpisy pripúšťajú.

Článok 3 Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ vedie kolektívne vyjednávanie o tejto Zmluve s ZOOZ ako reprezentatívnym zástupcom zamestnancov. V prípade, že u Zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií, kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní; Zamestnávateľ vedie rokovanie so spoločným zástupcom odborových organizácií alebo s tou odborovou organizáciou, ktorá preukáže, že združuje najväčší počet zamestnancov zamestnávateľa. Vyjednávanie prebieha podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní par. 3a odst. 1.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne si poskytovať pravdivé informácie.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude informovať výbor ZOOZ o všetkých pripravovaných opatreniach týkajúcich sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, pričom budú o pracovných a sociálnych podmienkach spoločne rozhodovať. Zároveň sa zaväzuje, že všetky takéto opatrenia predloží na pripomienkovanie výboru ZOOZ v primeranom predstihu (spravidla 30 dní, najmenej však 10 pracovných dní pred stanoveným terminom).
4. V prípade zriadenia komisie pre účel hodnotenia zamestnancov Zamestnávateľom bude Zamestnávateľ informovať ZOOZ o kritériách jej hodnotenia a vyplývajúcich záveroch.

Článok 4 Niektoré práva a povinnosti odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo ZOOZ na prezentáciu svojej činnosti zamestnancom v súlade s ustanovením § 230b Zákonníka práce.
2. ZOOZ sa zaväzuje svojou činnosťou podporovať vedecké zámery, hospodársku prosperitu a dobré meno zamestnávateľa, s cieľom zabezpečiť zamestnancom s tým súvisiace výhody, kvalitné pracovné prostredie a sociálne istoty.
3. Zástupcovia výboru ZOOZ, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP), ako aj osoby plniace odborné úlohy pre výbor ZOOZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré zamestnávateľ označil za dôverné. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
4. Výbor ZOOZ zastupuje a chráni práva a oprávnené záujmy zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; nezodpovedá za udržiavanie pracovnej disciplíny. Na požiadanie dotknutého zamestnanca alebo zamestnávateľa sa môže

vyjadriť k pracovnoprávnym opatreniam, najmä k upozorneniam na porušenie pracovnej disciplíny, pričom dbá na dodržiavanie práv zamestnanca a zásad rovnakého zaobchádzania.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto Zmluvy najneskôr v lehote 15 dní od jej uzatvorenia.

Článok 5 Činnosť odborovej organizácie u zamestnávateľa

1. ZOOZ oboznámi zamestnávateľa s organizačnou štruktúrou a kompetenciami príslušných odborových orgánov spolu so zoznamom členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení zúčastňovať sa na pracovnoprávných vzťahoch vo forme spolurozhodovania, prerokovania, informovania a kontroly.
2. Ak sa člen ZOOZ zúčastňuje na vyjednávaní kolektívnej zmluvy, považuje sa takáto činnosť za výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi mzda.
3. Zamestnávateľ poskytne členom ZOOZ pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon činnosti odborovej organizácie v rozsahu podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
4. Za účelom riadneho výkonu práv a povinností vyplývajúcich zamestnávateľovi z platnej právnej úpravy vo vzťahu k ochrane zástupcov zamestnancov, je príslušný orgán ZOOZ povinný bez zbytočného odkladu informovať Zamestnávateľa menovite o zložení orgánov ZOOZ a o každej jeho zmene.

Článok 6 Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ informuje výbor ZOOZ o vzniku nových pracovných pomerov a o pripravovaných opatreniach, ktoré môžu mať zásadný vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov, pričom tieto opatrenia s ním prerokuje v rozsahu a spôsobom ustanoveným v § 237 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej 5 pracovných dní vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov každé ukončenie pracovného pomeru výpoveďou (vynímajúc okamžité ukončenie pracovného pomeru) zo strany Zamestnávateľa. Zamestnávateľ bude informovať zástupcov zamestnancov o každom skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca.
3. Zamestnávateľ oznámi vedeckému pracovníkovi zamestnanému na dobu určitú stanovisko k jeho žiadosti o predĺženie pracovnej zmluvy, a to spravidla najneskôr dva mesiace pred skončením pôvodnej pracovnej zmluvy, ak zamestnanec podá žiadosť o predĺženie najmenej tri mesiace pred jej skončením. Minimálne podmienky predlžovania pracovných zmlúv na dobu určitú sú upravené v aktuálnom organizačnom poriadku FÚ SAV.
4. Zamestnávateľ môže v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodnúť so zamestnancami vykonávajúcimi údržbárske, manipulačné, dielenské alebo technické práce ďalšie predĺženie alebo opätovné uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky, ak sú splnené zákonné podmienky a prevádzkové potreby zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer výpoveďou, odstupné v súlade s platnou 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, s tým, že za dôvod zakladajúci nárok na odstupné, sa považuje aj §63 ods. 1. Odstupné mu vyplatí v najbližšom výplatnom termíne po dni účinnosti výpovede, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

6. Výbor ZOOZ môže požiadať o umožnenie dohľadu nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah dohľadu oznámi výbor ZOOZ zamestnávateľovi pred jeho uskutočnením.
7. Zamestnankyni alebo zamestnancovi, ktorý čerpá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, sa na základe jej/jeho písomnej žiadosti a súhlasného vyjadrenia vedúceho oddelenia o alokovaní finančných prostriedkov v rozpočte oddelenia, predlžuje pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú o dobu zodpovedajúcu trvaniu materskej alebo rodičovskej dovolenky.

Článok 7 Pracovný čas

1. Pracovný čas u Zamestnávateľa je stanovený na 37,5 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ uplatňuje pružný pracovný čas s týždenným vyrovnávacím obdobím, ktorého rozvrh je určený v Pracovnom poriadku Zamestnávateľa. Základný pracovný čas je určený v čase od 10:00 do 14:00 hod. Voliteľný pracovný čas si zamestnanec určuje samostatne v čase od 6:00 do 10:00 hod. a od 14:00 do 22:00 hod.
3. Zamestnanci s kratším týždenným pracovným časom sú povinní byť prítomní na pracovisku počas základného pracovného času, ak sa v pracovnej zmluve alebo v dohode so Zamestnávateľom nedohodne inak.
4. Zmena rozsahu pružného pracovného času alebo rozsahu základného pracovného času podlieha prerokovaniu so zástupcami zamestnancov podľa § 84 a § 237 Zákonníka práce.
5. Pružný pracovný čas nemožno bez súhlasu zamestnanca obmedziť individuálnym ústnym pokynom vedúceho zamestnanca nad rámec základného pracovného času určeného Pracovným poriadkom.
6. Prestávky v práci sa nezapočítavajú do pracovného času.
7. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len vo výnimočných a nevyhnutných prípadoch, po prerokovaní so zamestnancom a po dohode s vedúcim oddelenia alebo vedúcim projektu, a to najviac v rozsahu 150 hodín v kalendárnom roku, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 8 Platové podmienky

1. Odmeňovanie a zaraďovanie zamestnancov do platových tried sa riadi príslušnými ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Na vyžiadanie Zamestnávateľ informuje výbor ZOOZ o mzdových prostriedkoch pridelených FÚ SAV a celkovej sume osobných príplatkov vyplácaných zo mzdového fondu FÚ SAV.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje výplatu platu raz mesačne, najneskôr do deviateho kalendárneho dňa po skončení predchádzajúceho kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, plat je splatný v najbližší predchádzajúci pracovný deň.
4. V mesiaci december je Zamestnávateľ oprávnený vyplatiť plat za aktuálny mesiac aj pred skončením kalendárneho mesiaca.
5. Plat sa vypláca bezhotovostne, bankovým prevodom na účet zamestnanca, ktorý si zamestnanec osobne určil.
6. O použití ušetrených mzdových prostriedkov rozhoduje Zamestnávateľ v súlade s platnými právnymi predpismi, pričom ich môže použiť najmä na osobné príplatky a odmeny zamestnancov.

Pri rozhodovaní prihliada na odporúčania vedúcich; na poskytnutie osobného príplatku alebo odmeny nevzniká zamestnancovi právny nárok.

7. Zamestnávateľ na žiadosť ZOOZ prerokuje čerpanie mzdových prostriedkov spravidla raz za polrok; prerokovanie nemá povahu schvaľovania a nemá vplyv na rozhodovaciu právomoc zamestnávateľa.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali v pracovnom pomere na Fyzikálnom ústave aspoň 15 rokov, jednorazovú odmenu pri dosiahnutí 60 rokov vo výške 600 € zo mzdových prostriedkov FÚ SAV, pričom uvedená čiastka sa prepočítava alikvotne podľa priemeru súhrnnej výšky úväzku za odpracované obdobie a rozumie sa v hrubom. Táto odmena sa rozpočtuje v mzdovom fonde rozpočtovaného pre príslušné oddelenie, na ktorom zamestnanec pôsobí.
9. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať pracovnú činnosť je viac ako 70%, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.
10. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 01.05.2026 do 31.12.2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Príspevok zamestnávateľa zamestnancovi je stanovený na pevnú čiastku 20 Eur mesačne pri 100% úväzku, pri kratšom úväzku sa príspevok alikvótne kráti. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 30.04.2026 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30.04.2026, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 01.05.2026 do 31.12.2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, keď sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 9 Pracovné voľno – priepustka a dovolenka

1. Zamestnávateľ na základe potvrdenej priepustky poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení v rozsahu ustanovenom § 141 Zákonníka práce. Pri pružnom pracovnom čase sa takto poskytnuté pracovné voľno započítava do pracovného fondu zamestnanca bez ohľadu na to, či zasiahlo do základnej alebo voliteľnej časti pracovného času.
2. Pri celodennej neprítomnosti zamestnanca z dôvodu prekážky v práci na jeho strane sa pri pružnom pracovnom čase za jeden pracovný deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke týždenného pracovného času zamestnanca, najviac však 7,5 hodiny.

3. Zamestnanec je povinný oznámiť prekážku v práci bez zbytočného odkladu v súlade s § 144 ods. 1 Zákonníka práce.
4. V odôvodnených prípadoch môže Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytnúť neplatené pracovné voľno.
5. Dovolenka na zotavenie sa poskytuje vedeckým zamestnancom v rozsahu 45 pracovných dní, ostatným zamestnancom v rozsahu 35 pracovných dní. Do nasledujúceho kalendárneho roka možno preniesť najviac 10 dní nevyčerpanej dovolenky, ak jej čerpaniu v príslušnom roku zabránili vážne prevádzkové dôvody alebo zákonné prekážky v práci. Prenesenú dovolenku môže zamestnanec vyčerpať do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka.
6. Zamestnancovi, ktorému končí pracovná zmluva na dobu určitú, alebo s ktorým prichádza k rozviazaniu pracovného pomeru, môže Zamestnávateľ nariadiť čerpanie dovolenky tak, aby bolo zabezpečené jej riadne a včasné vyčerpanie.
7. Termín čerpania dovolenky sa určuje v súlade s § 111 Zákonníka práce tak, aby bolo zabezpečené jej riadne a včasné vyčerpanie. Pri jeho určovaní sa prihliada na oprávnené záujmy zamestnanca, ako aj na špecifiká vedeckej a projektovej činnosti, najmä na plnenie grantových úloh, medzinárodnú spoluprácu, experimentálne harmonogramy a na zabezpečenie kontinuálnej prevádzky laboratórií a odborných zariadení vyžadujúcich osobnú odbornú zodpovednosť.
8. Plán čerpania dovolenky slúži na účely organizačného plánovania a zabezpečenia funkčnosti a chodu jednotlivých pracovísk Zamestnávateľa. Plán čerpania dovoleniek zohľadňuje všetky špecifiká uvedené v predošlom bode. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi dovolenku iba ak je v súlade s týmto plánom, resp. ak čerpanie dovolenky zamestnancom kumulatívne nedosahuje aspoň polovičný rozsah plánu. Upresnenia a zmeny plánu dovoleniek sa uskutočňujú v zmysle Zákonníka práce po vzájomnom prerokovaní medzi zamestnancom a príslušným vedúcim zamestnancom tak, aby bola zachovaná rovnováha medzi právom zamestnanca na dovolenku a zabezpečením riadneho chodu pracoviska. Zavedenie podstatnej zmeny systému plánovania dovoleniek podlieha prerokovaniu so zástupcami zamestnancov v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.
9. Udeľovanie pracovného voľna pri príležitosti významného štátneho sviatku, zamestnávateľ v súlade s odporúčaním predsedu Slovenskej akadémie vied a na znak úcty k hodnotám a odkazu 17. Novembra – Dňa boja za slobodu a demokraciu – poskytne zamestnancom Fyzikálneho ústavu SAV, v. v. i. pracovné voľno s náhradou mzdy dňa 17. novembra každého kalendárneho roka.
10. Zamestnávateľ na znak úcty k hodnotám a odkazu Dňa víťazstva nad fašizmom poskytne zamestnancom Fyzikálneho ústavu SAV, v. v. i. pracovné voľno s náhradou mzdy dňa 8. mája každého kalendárneho roka.

Článok 12 Sociálny fond, stravovanie a sociálne benefity

1. Sociálny fond sa tvorí v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde príspevkom vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny rok. Čerpanie finančných benefitov zo sociálneho fondu sa realizuje na základe rozpočtu, ktorý pripraví výbor ZOOZ v spolupráci s vedúcou Hospodársko-finančného útvaru a ktorý bude schválený na schôdzi ZOOZ a riaditeľom.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v súlade s § 152 Zákonníka práce formou finančného príspevku na stravovanie alebo stravného lístka.

3. Hodnota jedného stravného lístka je 7,00 €, pričom: príspevok zamestnávateľa predstavuje 3,84 €, príspevok zo sociálneho fondu 1,00 € a príspevok zamestnanca 2,16 €. Výška finančného príspevku na stravovanie je 4,84 €, pričom: príspevok zamestnávateľa predstavuje 3,84 € a príspevok zo sociálneho fondu 1,00 €.
4. Príspevok na stravovanie sa neposkytuje počas práceneschopnosti, dovolenky, rodičovskej dovolenky, ošetrovania člena rodiny, služobnej cesty ani inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci. Poskytovanie príspevku na stravovanie sa riadi výlučne § 152 Zákonníka práce v platnom znení.
5. Zamestnancovi patrí v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovných dní tzv. zdravotného voľna z dôvodu krátkodobej zdravotnej indispozície. Zdravotné voľno sa poskytuje bez povinnosti predložiť potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnanec je povinný jeho čerpanie oznámiť bez zbytočného odkladu. Nevyčerpané dni sa neprenášajú do nasledujúceho roka.
6. Zo sociálneho fondu budú podporované (v rámci možností daných stavom fondu a jeho rozpočtu) celoustavné akcie (branno-športový deň, vianočné posedenie) a iné podujatia podľa plánu akcií, schváleného na schôdzi ZOOZ a zamestnávateľom.
7. Náhrada mzdy, vyplácaná počas prvých 14 dní práceneschopnosti, bude navýšená zo mzdového fondu na výšku 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
8. Podpora vyplácaná zamestnancovi Sociálnou poisťovňou od 15. dňa práceneschopnosti, bude navýšená zo sociálneho fondu (v rámci možností daných stavom fondu a jeho rezerv) na výšku 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca; najviac však na 10 kalendárnych dní za rok spolu za všetky PN zamestnanca.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok 200 € hradený zo Sociálneho fondu pri dosiahnutí 20, 30 alebo 40 rokov trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Prostriedky na tieto príspevky sú súčasťou plánovaného rozpočtu. Výška príspevku sa rozumie v čistom (po odpočítaní daní a odvodov), vyplácaná je alikvótna čiastka súhrnného priemeru výšky úväzku za odpracované roky.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok 300 € hradený zo Sociálneho fondu (v rámci možností daných stavom fondu a jeho rezerv) pri narodení alebo osvojení dieťaťa. Príspevok je poskytnutý obom rodičom, ak sú zamestnancami Zamestnávateľa. Výška príspevku sa rozumie v čistom (po odpočítaní daní a odvodov).
11. Zamestnávateľ môže na základe písomnej žiadosti zamestnanca poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc v prípade núdze, nepredvídateľnej alebo mimoriadne nepriaznivej životnej situácie zamestnanca, a to z prostriedkov sociálneho fondu v závislosti od aktuálneho stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu. Poskytnutie sociálnej výpomoci podlieha posúdeniu a schváleniu zamestnávateľom po prerokovaní s výborom ZOOZ.
12. Zamestnávateľ poskytne výboru ZOOZ pravidelný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu, spravidla raz ročne alebo na základe žiadosti.

Článok 13 Záverečné ustanovenia

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, pričom sa uzatvára na obdobie od 1. 5. 2026 do 31. 12. 2026.
2. Zmenu Zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode zmluvných strán. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Zmluvy z akéhokoľvek dôvodu. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto

Zmluvy. Na písomný návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

3. Povinnosť kolektívne vyjednávať vzniká vždy, keď sa zmenia všeobecne záväzné právne predpisy s vplyvom na obsah Zmluvy. Prípadné úpravy a zmeny vyvolané zmenami legislatívy alebo umožnené vyššou kolektívnou zmluvou budú prijaté formou dodatkov k tejto Zmluve. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
4. Ustanovenia tejto zmluvy sa uplatňujú v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a všeobecne záväznými právnymi predpismi. Použije sa vždy úprava priaznivejšia pre zamestnanca.
5. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú podľa svojich možností navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto Zmluvy.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú začať kolektívne vyjednávanie o novej kolektívnej zmluve na rok 2027 najneskôr 1. 12 2026. Ak ktorákoľvek zo zmluvných strán navrhne podstatné zmeny v znení aktuálnej Zmluvy do návrhu na rok 2027, je povinná predložiť písomný návrh a začať kolektívne vyjednávanie minimálne 60 dní pred koncom roka 2026, resp. pred plánovaným podpisom novej kolektívnej zmluvy.
7. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali a súhlasia s jej obsahom. Na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave 30.4.2026

V Bratislave 30.4.2026

RNDr. Igor Mat'ko, CSc.
predseda ZOOZ pri FÚ SAV, v. v. i.

doc. Mgr. Mário Ziman, PhD
riaditeľ FÚ SAV, v. v. i.