

ZAMESTNANECKÁ DOHODA

PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Centrum pre využitie pokročilých materiálov SAV, v.v.i.
Dúbravská cesta 5807/9, 845 11 Bratislava,
zastúpené riaditeľom doc. Ing. Miroslav Hnatkom, PhD.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Zamestnanecká rada pri Centre pre využitie
pokročilých materiálov SAV, v.v.i., Dúbravská cesta 5807/9, 845 11 Bratislava,
(ďalej len „zamestnanecká rada“)

u z a t v á r a j ú

v súlade s § 229 a § 233 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov v platnom znení

ZAMESTNANECKÚ DOHODU

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1.1 Táto zamestnanecká dohoda (ďalej len „ZD“) je spracovaná na základe všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike. Osoby viazané touto ZD sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia v snahe zachovať sociálny zmier.

1.2 Cieľom tejto ZD je zabezpečiť prostredníctvom zamestnaneckej rady spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov Centra pre využitie pokročilých materiálov SAV, v.v.i. (ďalej len „CEMEA SAV, v.v.i.“).

1.3 Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zamestnaneckej rady na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou.

1.4 Touto ZD sa upravuje:

- a) postavenie zamestnaneckej rady a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy,
- c) platové podmienky,
- d) bezpečnosť a ochrana pri práci.

ČASŤ I. POSTAVENIE ZAMESTNANECKEJ RADY A VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 2

Záväznosť Zamestnaneckej dohody

2.1 Táto ZD je záväzná pre obidve zmluvné strany uvedené na titulnej strane tejto ZD. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

2.2 Táto ZD sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

Článok 3

Zamestnanecká rada a vzájomné vzťahy zmluvných strán

3.1 Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckú radu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa pri ich účasti na utváraní pracovných podmienok, uznáva jeho práva vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto ZD.

3.2 Zamestnávateľ nebude diskriminovať zamestnaneckú radu za jej postavenie, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu volenej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať jej právnu ochranu.

3.3 Zamestnanecká rada uznáva a plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovné činnosti zamestnancov, vytvárať pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov za účelom zefektívňovania činnosti zamestnávateľa a za účelom dodržiavania platných právnych predpisov.

3.4 Zamestnávateľ umožní zamestnaneckej rade používať telefonickú, rozmnožovaciu, výpočtovú, komunikačnú a inú techniku, ktorú má k dispozícii, však iba na účely súvisiace s jej činnosťou. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov a techniky bude znášať zamestnávateľ.

3.5 Zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu vopred prerokuje so zamestnaneckou radou:

- 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3.6 Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie považované za dôverné.

3.7 Zamestnanecká rada kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto ZD, na tento účel je oprávnená najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

ČASŤ II. PRACOVNÉ PODMIENKY A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 4

Pracovný poriadok

4.1 Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zamestnaneckej rady, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 5

Organizačný poriadok

5.1 Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so zamestnaneckou radou.

Článok 6

Odstupné a odchodné

6.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

6.2 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 7

Pracovný čas

7.1 Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov je uplatňovaný pružný pracovný čas ako štvortýždňové pracovné obdobie. Pri uplatňovaní pružného pracovného času si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny v jednotlivých dňoch. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného

pracovného času môže byť najviac 12 hodín. Zamestnanci však musia odpracovať celý určený pracovný čas stanovený pre príslušné mesačné pracovné obdobie.

7.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (prestávka sa nezapočítava do pracovného času).

7.3 Dni pracovného pokoja a sviatky sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno s náhradou funkčného platu

8.1 Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je najmenej deväť týždňov v kalendárnom roku.

8.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť 2 dni pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 9

Doplňkové dôchodkové sporenie

9.1 Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

9.2 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.

Článok 10

Tvorba a použitie sociálneho fondu

10.1 Sociálny fond tvorí zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov.

10.2 Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a podmienkach ustanovených zákonom č. 152/1994 o sociálnom fonde v deň dohodnutý na výplatu mzdy.

10.3 Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1 % a

b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

10.4 Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom bankovom účte zamestnávateľa, č. ú. SK17 8180 0000 0070 0066 8643.

10.5 Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

10.6 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu:

- a) príspevok na stravovanie nad rozsah stanovený osobitnými predpismi,
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach (MultiSport karta),
- c) darčekové poukážky (nákupné centrum TESCO).

10.7 Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

10.8 Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov na osobitnom bankovom účte a na rozpočet sociálneho fondu.

Článok 11

Stravovanie zamestnancov

11.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať svojim zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v centrálnej jedálni SAV alebo v okolitých stravovacích zariadeniach formou elektronických stravovacích kariet alebo finančného príspevku (s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu), ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

11.2 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sumou vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

ČASŤ III. PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 12

Výplata platu

12.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr do 7. dňa v kalendárnom mesiaci za predchádzajúci mesiac.

12.2 Výplata za mesiac december bude vyplatená do konca decembra daného kalendárneho roka z dôvodu uzávierky štátneho rozpočtu.

12.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty.

12.4 Na základe písomnej dohody o zasielaní výplatnej pásky v elektronickej podobe bude zamestnávateľ zasielať zamestnancovi výplatnú pásku prostredníctvom e-mailu mzdovej účtovníčky na e-mailovú adresu zamestnanca. Doklad zasielaný v elektronickej podobe bude chránený heslom.

ČASŤ IV. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA PRI PRÁCI

Článok 13

Výkon kontroly nad stavom BOZP

13.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce,
- b) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných právnych predpisov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

13.2 Zmluvné strany ZD sa zaväzujú v otázkach BOZP spolupracovať a budú dbať, aby oprávnené nároky na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania boli riadne a včas odškodnené v zmysle platných právnych predpisov.

13.3 Zamestnávateľ bude sústavne vytvárať bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky.

13.4 Zmluvné strany zabezpečia aktívnu účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce v platnom znení.

ČASŤ V. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 14

Dojednanie záverečných ustanovení

14.1 Závazky tejto ZD považujú zmluvné strany za minimálne a ich plnenie môže byť prekročené, pokiaľ to nebude odporovať ustanoveniam tejto ZD a vyšších právnych noriem.

14.2 Táto ZD je uzavretá na jednoročné obdobie od 01.10.2025 do 30.9.2026.

14.3 Táto ZD nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami.

14.4 Účastníci tejto ZD sa zaväzujú na návrh ktorejkoľvek strany začať rokovanie o prijatí dodatku k tejto ZD do 5 dní od doručenia návrhu. Dodatky k tejto ZD sa číslujú v poradí, v akom sú uzatvorené. Prijaté dodatky majú rovnakú právnu účinnosť ako ZD.

14.5 Táto ZD je vyhotovená v 2 exemplároch s platnosťou originálu, každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

14.6 Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto zamestnaneckú dohodu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave, dňa 25.9.2025

Zamestnanecká rada:

.....
Rebeca Dávid
predsedkyňa

.....
Mgr. Erik Šimon, PhD.
člen

.....
Ing. Jarmila Sečányová
členka

Zamestnávateľ:

.....
doc. Ing. Miroslav Hnatko, PhD.
riaditeľ CEMEA SAV, v.v.i.