

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava



Kolektívna zmluva

Inštitútu pre výskum práce a rodiny

December 2021

Kolektívna zmluva

V súlade so zákonom NR SR č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov/kýň pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25, 27,, 812 41 Bratislava (ďalej len zamestnávateľ) zastúpený riaditeľom MUDr. Romanom Jochom na jednej strane

a základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Inštitúte pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava, zastúpená predsedníčkou závodného výboru
, (ďalej len základná organizácia) na druhej strane

uzatvárajú túto **kolektívnu zmluvu**.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) všeobecné ustanovenia,
- b) postavenie základnej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- c) pracovnoprávne vzťahy,

- d) platové podmienky,
- e) sociálna oblasť a sociálny fond,
- f) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- g) záverečné ustanovenia.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov/kyne zamestnávateľa.

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov/ky a funkcionárov/ky základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov/riek základnej organizácie a zástupcu/kyňu zamestnancov/kyň pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnanci/kyne majú právo na kolektívne vyjednávanie prostredníctvom základnej organizácie.
2. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov/kyň zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii podľa svojich možností bezplatne pracovný priestor s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom/kyniam na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Článok 8

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom/kám základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
2. Zamestnávateľ bude predkladať základnej organizácii mesačne najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy menný zoznam prispievateľov. Výška príspevkov bude k dispozícii na vyžiadanie, ak o to predsedníčka požiadala.

Článok 9

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu/kyňu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania významnejšie zmeny týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov/kýň. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov/kýň predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 10

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru základnej organizácie vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Závodný výbor základnej organizácie oznámi včas zamestnávateľovi termín a rozsah kontroly pred jej uskutočnením.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

1. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom základnej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

1. Týždenný pracovný čas zamestnanca/kyne je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas zamestnanca/kyne, ktorý/á má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Pracovný čas v nepretržitej prevádzke je na základe dohody zmluvných strán rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne, pričom priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

3. Týždenný pracovný čas môže byť stanovený aj v nižšom rozsahu, a to v prípade, ak je dohodnutý v pracovnej zmluve.

Článok 14

1. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov/kyne zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 ods.5 Zákonníka práce ako pružný pracovný týždeň (určené prvým a posledným pracovným dňom týždňa). Tento pružný pracovný čas sa u zamestnávateľa neuplatňuje u zamestnancov/kýň pracujúcich v nepretržitej prevádzke a u zamestnancov/kýň pracujúcich na skrátený úväzok.
2. V rámci pružného pracovného času je pre zamestnancov/kyne určený
 - a) základný pracovný čas od 9.00 h. do 14.00 h.
 - b) voliteľný pracovný čas
 1. na začiatku pracovnej zmeny od 6.00 h. do 9.00 h.,
 2. na konci pracovnej zmeny od 14.00 h. do 20.00 h,pričom musí byť dodržaný § 88, ods. 6 Zákonníka práce – dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín.
3. Zamestnancovi/kyňi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času a zamestnanec ju môže čerpať v čase od 11.00 h. do 14.00 h. Doba čerpania prestávky na odpočinok v prípade zamestnancov/kýň pracujúcich na skrátený úväzok a zamestnancov/kýň pracujúcich v nepretržitej prevádzke je stanovovaná osobitne. Prestávkou na odpočinok a jedenie nie je možné ukončiť pracovnú zmenu.
4. Maximálny povolený priemerný týždenný pracovný čas je 48 hodín vrátane nadčasov.
5. Zamestnanec/kyňa môže so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním vykonávať prácu doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Žiadosť o súhlas musí byť predložená zo strany zamestnanca mailovou komunikáciou riaditeľovi týždeň vopred, avšak pri mimoriadnych okolnostiach aspoň 1 deň dopredu. Riaditeľ odsúhlasí žiadosť mailovou komunikáciou s určením dňa a miesta výkonu práce pre zamestnanca. Súhlas riaditeľa na prácu na doma je povinná súčasť mesačného

dochádzkového hárku.

6. Zamestnávateľ rozdelí pracovný čas tej istej zmeny na dve časti pre zamestnancov/kyne, ktorí majú uzavretú dohodu o vykonaní práce alebo pracovnej činnosti a zabezpečujú činnosti pre projekty financované z Európskej únie a iných finančných mechanizmov sa v období trvania projektov:
 - a) zachováva pružný pracovný čas
 - b) pre zefektívnenie zabezpečovaných činností pre projekty financované z Európskej únie a iných finančných mechanizmov, môže zamestnanec/kyňa prerušiť činnosti spojené s trvalým pracovným pomerom, pokračovať v činnostiach spojených s projektom a po ich skončení zase pokračovať v zabezpečovaní činností spojených s trvalým pracovným pomerom. Zamestnanec/kyňa je povinný/á odpracovať prevádzkový čas na trvalý pracovný pomer v určenom pružnom pracovnom období pružného pracovného týždňa.

Článok 15

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/kyni pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri nasledovných prípadoch:
 - a) narodenie dieťaťa (v čase do 7 pracovných dní odo dňa narodenia) – dokladom pre uplatnenie nároku je rodný list dieťaťa,
 - b) úmrtie dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/lky, súrodenca (v čase do 7 pracovných dní od úmrtia) – dokladom pre uplatnenie nároku je úmrtný list, resp. potvrdenie matriky,
 - c) darovanie krvi, aferéza a darovanie ďalších biologických materiálov - deň po dni darovania – dokladom pre uplatnenie nároku je potvrdenie zdravotného zariadenia.
 - d) pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri pružnom pracovnom čase, ako je celodenné vyšetrenie/ošetrovanie v zdravotníckom zariadení a pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie/ošetrovanie poskytne zamestnávateľ zamestnancom/kyniam pracovné voľno na celú pracovnú zmenu, t.j. na 7,5 hod.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/kyni pracovné voľno s náhradou mzdy v nasledujúcom prípade:
 - a) v deň začiatku školského vyučovania, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka

základnej školy s náhradou mzdy na jeden pracovný deň; ak u zamestnávateľa pracujú obaja rodičia, platené voľno patrí iba jednému z nich – dokladom pre uplatnenie nároku je potvrdenie príslušnej školy

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom/kyniam, ktorí sú k prvému dňu sledovaného štvrťroka (1.1., 1.4., 1.7. a 1.10. kalendárneho roka) v pracovnom pomere „regeneračný deň“. Na jeden regeneračný deň má zamestnanec/kyňa nárok jedenkrát za štvrťrok, pričom tento deň nemožno presunúť do ďalšieho štvrťroka. Ak si zamestnanec/kyňa regeneračný deň v danom štvrťroku nevyčerpá, nárok na tento deň zamestnancovi/kyni zaniká.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom/kyniam, ktorých pracovný pomer trval najmenej jeden rok, tzv. „Ozdravné dni“, v počte štyri dni za kalendárny rok.
5. Zamestnávateľom poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodov 1., 2., 3., 4 je dané dĺžkou dennej pracovnej zmeny (napr. 7,5 hodiny, 6 hodín, 4 hodiny a pod.). Poskytované voľno podľa bodov 1., 2., 3., 4 schvaľuje priamy/a nadriadený/á minimálne 2 pracovné dni pred čerpaním pracovného voľna. Dokladom je „pripustka“ označená menom a priezviskom zamestnanca/kyne, dátumom čerpania s poznámkou, aký typ pracovného voľna podľa bodov 1., 2., 3 a 4 zamestnanec čerpá.

Článok 16

1. Práca nadčas bude realizovaná u zamestnávateľa len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:
 - a) prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom/kyňou na písomný príkaz zamestnávateľa alebo s jeho/jej súhlasom nad určený týždenný pracovný čas (t. j. nad 37,5 hod./týž.). Pri uplatňovaní pružného pracovného času zamestnanec/kyňa prácu nadčas vykonáva mimo základný pracovný čas (alebo nad 35 hod./týž.)
2. Zamestnávateľ a základná organizácia sa dohodli (v zmysle § 97, ods. 6 Zákonníka práce), že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so základnou organizáciou nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
3. Zamestnávateľ môže nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom/kyňou prácu nadčas v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

4. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so základnou organizáciou. Zamestnanec/kyňa môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
5. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, na ktorú zamestnanec/kyňa dostal/a náhradné voľno.

Článok 17

1. Zamestnancom/kyniam sa predlžuje výmera dovolenky o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 Zákonníka práce.

Článok 18

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom/kyniam poskytnuté v zmysle § 140 Zákonníka práce.

Článok 19

1. Zamestnávateľ a základná organizácia sa dohodli, že za čas pracovnej cesty, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, sa môže zamestnanec/kyňa dohodnúť so zamestnávateľom na čerpaní náhradného voľna s náhradou mzdy v sume jeho/jej funkčného platu. Pracovnou cestou sa na tento účel rozumie samotný výkon práce v tomto mieste, ako aj cesta na miesto výkonu práce a tiež cesta späť z miesta výkonu práce, pričom základným časom pre výkon práce na pracovnej ceste je doba od 9.00 do 17.00.

Článok 20

1. Zamestnávateľ bude priebežne informovať závodný výbor základnej organizácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor základnej organizácie s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 21

1. Všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom odborovej organizácie.

Článok 22

1. V prípade rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) a ods.2 Zákonníka práce, resp. pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ prerokuje s dotknutými zamestnancami/kyňami a so závodným výborom odborovej organizácie pripravované štrukturálne, racionalizačné a iné opatrenia, vrátane opatrení, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci/kyne uvoľňovaní/é, včas pred ich realizáciou. Zároveň zamestnávateľ s nimi prerokuje návrh na riešenie ďalšieho uplatnenia zamestnancov/kyň, prípadne ich rekvalifikácie.

Článok 23

1. V prípade prác charakteru činností odborného manažovania a riadenia projektov, finančného riadenia projektov, expertnej činnosti, odbornej koordinácie a pod., ktoré sú potrebné na realizáciu projektov financovaných z ESF, NFM a obdobných zdrojov, zabezpečovaných formou pracovných pomerov založených za účelom realizácie takýchto projektov, ak je odmena zamestnanca za realizáciu týchto prác hradená zo zdrojov projektu, je podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky.

Časť IV

Platové podmienky a iné peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom

Článok 24

1. Odmeňovanie zamestnancov/kýň je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov/kýň pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 25

1. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca/kyňu do príslušného platového stupňa sa započítava doba iného charakteru ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec/kyňa vykonávať u zamestnávateľa v závislosti od miery jej využitia na vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín.

Článok 26

1. Výška osobného príplatku je závislá na plnení pracovných požiadaviek zamestnávateľa a plnení pracovných povinností zamestnanca/kyne.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/kyni odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky jeho/jej funkčného platu.

Článok 28

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi/kyni, s ktorým/rou skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec/kyňa stratil/la vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške:
 - a) jedného funkčného platu zamestnanca/kyne, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - b) dvoch funkčných plátov zamestnanca/kyne, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - c) troch funkčných plátov zamestnanca/kyne, ak pracovný pomer zamestnanca/kyne trval najmenej desať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi/kyni, s ktorým/rou skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec/kyňa stratil/la vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške:
 - a) jedného funkčného platu zamestnanca/kyne, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov;
 - b) dvoch funkčných plátov zamestnanca/kyne, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov;
 - c) troch funkčných plátov zamestnanca/kyne, ak pracovný pomer zamestnanca/kyne trval najmenej desať rokov.
1. Ostatné náležitosti týkajúce sa sumy odstupného sa riadia § 76 ods. 3 až 6 Zákonníka práce.
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom/kyňou inak.

Článok 29

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/kyni odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak zamestnanec/kyňa požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné zamestnancovi/kyni nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak mu/jej bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Článok 30

1. Zamestnávateľ bude zamestnancovi/kyni, ktorý/á o to požiadala, platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie alebo doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 50 €/mesiac. Zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, resp. doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, kedy zamestnanec predloží štatutárovi organizácie „Zamestnaneckú zmluvu“.
2. Pri priaznivých hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa môže riaditeľ/ka IVPR určiť nariadením zvýšenie sumy uvedenej v bode
3. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi/kyne časť výdavkov na jeho/jej rekreáciu, maximálne vo výške 275,00 € za kalendárny rok za rovnakých podmienok citovaných v §152a Zákonníka práce.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi/kyni príspevok na športovú činnosť dieťaťa, maximálne vo výške 275 € za kalendárny rok za rovnakých podmienok citovaných § 152b zákonníka práce.

Článok 31

1. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca/kyne v pracovnom pomere v percentuálnej sadzbe je vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca/kyne od prvého dňa práceneschopnosti.
2. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca/kyne na Dohodu o vykonaní práce, Dohodu o pracovnej činnosti v percentuálnej sadzbe je v zmysle Zákon č. 462/2003 Z. z. (Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov) .

Článok 32

1. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov/kyne prostredníctvom základnej organizácie raz za pol roka o ekonomických výsledkoch organizácie.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 33

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje tvoriť sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov/kýň, zúčtovaných zamestnancom/kyniam na výplatu za bežný rok (§ 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov) a ďalšieho prídeltu vo výške minimálne 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov/kýň zúčtovaných zamestnancom/kyniam na výplatu za bežný rok (§ 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Článok 34

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov/kyne, ktorí/é sú v pracovnom pomere, stravovanie stravnými poukážkami alebo ekvivalentom v mieste podľa výberu zamestnancov/kýň. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Uplatňovanie tohto článku nie je v rozpore s uplatňovaním článku 37.

Článok 35

1. Zmluvné strany sa dohodli:
 - a) z ceny stravného lístka 5,10€ bude zamestnávateľ hradiť 2,80€, zo sociálneho fondu sa bude prispievať 0,90€ a zamestnanec/kyňa bude hradiť 1,40€.
 - b) suma finančného príspevku na stravovanie je 3,70€. Zložená je z finančného príspevku zamestnávateľa 2,80€ a z príspevku zo sociálneho fondu 0,90€

Článok 36

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi/kyni sa poskytne stravovanie podľa článku 35 aj počas čerpania dovolenky, poberania nemocenskej dávky, resp. náhrady mzdy počas pracovnej neschopnosti, počas zvyšovania kvalifikácie (pokiaľ má zamestnanec/kyňa uzavretú dohodu so zamestnávateľom o zvýšení kvalifikácie) počas pracovného voľna v zmysle Článku 15, bodov 1 až

4 a dôležitých osobných prekážok v práci v zmysle Zákonníka práce, okrem čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky a neplateného voľna.

Článok 37

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec/kyňa, ktorý/á končí pracovný pomer, nemusí vrátiť stravné lístky, ktoré nespotreboval/a z dôvodov uvedených v bode 1 Článku 36.

Článok 38

1. Na základe zhodnotenia stavu finančných prostriedkov v sociálnom fonde môže zamestnávateľ na návrh základnej odborovej organizácie zakúpiť ergonomické pomôcky, upraviť a vyčistiť pracovné prostredie.

Článok 39

1. Zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu zamestnancovi/kyni, ktorý/á si zvyšuje kvalifikáciu, výdavky na cestovné súvisiace s cestovaním na školiace pracovisko v rozsahu maximálne dvakrát za semester akademického roka na území Slovenskej republiky v závislosti od finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Článok 40

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne, vždy k 15. februáru za predchádzajúci kalendárny polrok a k 15. augustu za kalendárny polrok daného roka.

Časť VI

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 41

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za rok previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci za účasti zástupcu závodného výboru a zástupcu zamestnancov/kýň pre BOZP a vykoná opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov.
2. Závodný výbor sa zaväzuje poskytovať zamestnávateľovi účinnú pomoc pri udržiavaní a skvalitňovaní stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 42

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, vytvorí nevyhnutné podmienky pre činnosť zástupcu zamestnancov/kýň pre BOZP a poskytne mu všetky informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a zdravie pri práci.

Článok 43

1. Zamestnávateľ zabezpečí pri vstupe zamestnancov/kýň do zamestnania vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 44

1. Zamestnávateľ určí zamestnanca/kyňu na poskytovanie prvej pomoci v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia zdravia a zabezpečí jeho/jej vyškolenie, resp. výcvik odborne spôsobilou osobou.

Článok 45

1. Zamestnávateľ zabezpečí oboznámenie zamestnancov/kýň so zásadami poskytovania prvej pomoci.

Článok 46

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom/kyniam osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s platnou smernicou pre pridelovanie OOPP.
2. Osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnávateľ zabezpečí aj pri vykonávaní nadštandardných nárazových prác zamestnancami/kyňami organizácie.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 47

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 48

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 10 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 49

1. Zmeny a dodatky kolektívnej zmluvy je možné vykonať len na základe vzájomného súhlasu oboch zmluvných strán a musia byť uskutočnené v písomnej forme.

Článok 50

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnocované spravidla raz ročne ku dňu účtovnej závierky za príslušný kalendárny rok na spoločnom stretnutí zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 51

1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami.

Účinnosť nadobúda po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa zákona č. 211/2000, Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 52

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii pre nahliadnutie zamestnancom/kyniam u zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 53

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.

V Bratislave dňa

.....

.....

Predsedníčka ZV ZO SLOVES pri IVPR

MUDr. Roman Joch

riaditeľ IVPR