

**Ekonomický ústav SAV, v. v. i.  
(ďalej EÚ SAV) zastúpený riaditeľom**

**Mgr. Miroslavom Štefánikom, PhD.**

**a**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV pri EÚ SAV, v. v. i.  
(ďalej ZOOZ) zastúpená predsedom**

**Ing. Ivanom Lichnerom, PhD.**

**ako zmluvné strany  
v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov  
pri výkone práce vo verejnom záujme,  
zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších  
predpisov a s uzavretou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2024  
uzatvárajú**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**NA ROK 2024**

## **Časť I.** **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

### **Článok 2**

1. Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov, dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce, z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce po verejnom záujme a Pracovného poriadku EÚ SAV, v. v. i.
2. Vymedzuje práva a povinnosti, ktoré presahujú ich rámec a nie sú s nimi v rozpore. Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

### **Článok 3**

1. Pri vzniku okolností, ktoré by podstatným spôsobom menili obsah, alebo časť tejto kolektívnej zmluvy, alebo vyvolajú potrebu jej rozšírenia, musí na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany dôjsť k vyjednávaniu.
2. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.
3. Zamestnávateľ zabezpečí umiestnenie textového súboru s kolektívnou zmluvou a schváleným dodatkom v ústavnom intranete štandardným spôsobom na [oblak.savba.sk](http://oblak.savba.sk) do 15 dní od podpísania dodatku ku kolektívnej zmluve. Zároveň v tejto lehote budú zamestnanci upovedomení o existencii dodatku ku kolektívnej zmluve a o mieste, kde je text dodatku sprístupnený. Rovnaký postup bude použitý pri zverejnení základných interných noriem ústavu.

### **Článok 4**

Zmluvné strany sú povinné písomne odpovedať najneskôr do jedného mesiaca na písomné žiadosti, príp. sťažnosti zamestnancov.

## Článok 5

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- všeobecné ustanovenia – časť I., články 1-5
- postavenie ZOOZ a vzájomné vzťahy zmluvných strán – časť II., články 6-13
- pracovnoprávne vzťahy – časť III., články 14-21
- platové podmienky – časť IV., články 22-25
- sociálna oblasť a sociálny fond – časť V., články 26-31
- záverečné ustanovenia – časť VI., články 32-35

### Časť II.

#### Postavenie ZOOZ a vzájomné vzťahy zmluvných strán

## Článok 6

Zamestnávateľ uznáva ZOOZ a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

## Článok 7

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zamestnávateľ a ZOOZ sa vzájomne pozývajú na rokovania príslušných orgánov zamestnávateľa a Výboru ZOOZ EÚ SAV, v. v. i. k bodom týkajúcim sa pracovnoprávnych a finančných otázok ovplyvňujúcich pracovné podmienky zamestnancov.
3. Zmluvné strany sa budú:
  - a) vzájomne sa informovať a žiadať o stanoviská k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútro ústavným predpisom vrátane predpisov vydávaných EÚ SAV, v. v. i., v zmysle zákona 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii.
  - b) navzájom sa informovať o poznatkoch získaných z nadriadených orgánov.

## Článok 8

Zamestnávateľ poskytne ZOOZ v písomnej podobe aspoň raz ročne informácie o:

- dosiahnutých pracovných výsledkoch,
- zásadných otázkach rozvoja a perspektíve ústavu.

Zamestnávateľ poskytne k týmto informáciám konzultácie v prípade, ak o to požiadajú ZOOZ.

## Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní ZOOZ v zmysle § 149 Zákonníka práce vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ zabezpečí aspoň raz za tri roky školenie zamestnancov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ bude postupne zlepšovať podmienky pracovného prostredia zamestnancov v zmysle zák. č. 391/2006 Z. z. v rámci finančných možností organizácie.

## Článok 10

Zamestnávateľ vytvorí podmienky na prevádzkovú činnosť ZOOZ a zaväzuje sa informovať nových zamestnancov o existencii odborovej organizácie.

## Článok 11

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno (krátkodobé uvoľnenie) s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

## Článok 12

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZOOZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZOOZ vo výplatnom termíne.

## Článok 13

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZOOZ za ich námety, kritické pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie.

### Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

## Článok 14

ZOOZ uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej disciplíny.

## Článok 15

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku zo dňa 31. 3. 2023, alebo vydá nový Pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZOOZ, inak bude pracovný poriadok neplatný.

## Článok 16

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne a je stanovený od 8:15 do 16:15 hod. Úpravy pracovného času a prestávku na obed rieši Pracovný poriadok EÚ SAV, v. v. i.
2. a) Základná výmera dovolenky pre pracovníkov SAV, ktorí sú zaradení podľa prílohy č. 5 zákona č. 553/2003 Z.z., je deväť týždňov.  
b) Základná výmera dovolenky pre pracovníkov SAV, ktorí sú zaradení podľa prílohy č. 3 zákona č. 553/2003 Z.z., je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Podľa dohody zmluvných strán Kolektívnej zmluvy im bude poskytnutá mimoriadna dovolenka v rozsahu jeden týždeň.  
c) Ak si zamestnanec nevyčerpal dovolenku za aktuálny kalendárny rok v kalendárnom roku, zamestnávateľ umožní jej vyčerpanie do konca nasledujúceho kalendárneho roka.  
d) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľ môže písomne dohodnúť so zamestnancom prácu z domu alebo na inom ako obvyklom mieste výkonu práce pre zamestnanca na návrh vedúceho oddelenia. Zamestnávateľ v súlade so svojimi aktuálnymi možnosťami zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon práce z domu.
4. Zamestnávateľ poskytne v súlade so svojimi aktuálnymi možnosťami emeritným vedeckým pracovníkom zdieľané pracovné miesto so softvérovým a hardvérovým vybavením.

## Článok 17

Kvalifikačné a výkonnostné kritériá ako podklad pre prípadné uvoľňovanie pracovníkov zo zamestnania sa vzťahujú na všetkých bez ohľadu na pohlavie, manželský stav a rodinný stav, rasu, farbu pleti, jazyk, vek, zdravotný stav, vieru a náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, odborovú činnosť, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Vedecký pracovník má právo na overenie spôsobilosti pred atestačnou komisiou ústavu.

## Článok 18

Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne oznámiť neuzatvorenie novej pracovnej zmluvy pracovníkovi 1 mesiac pred ukončením platnosti pracovnej zmluvy na dobu určitú. V prípade nepredĺženia zmluvy, teda neuzavretia opakovaného pracovného pomeru na dobu určitú (tzv. reťazenie prac. pomerov na dobu určitú) písomné oznámenie bude obsahovať odôvodnenie príslušného rozhodnutia. Na prípadné rokovanie so zamestnancom je zamestnávateľ povinný prizvať zástupcu zamestnancov.

## Článok 19

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné:
  - a) *pri skončení pracovného pomeru výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu *nad rozsah ustanovený* v § 76 ods. 1 písm. a) až d) Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.
  - b) *pri skončení pracovného pomeru dohodou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu *nad rozsah ustanovený* v § 76 ods. 2 písm. a) až e) Zákonníka práce v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.
  - c) Zamestnancom, ktorí poberajú starobný dôchodok sa odstupné podľa čl. 20, ods. 1, písm. a) a b) KZ zníži o 1 funkčný plat.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa, odstupné vo výške uvedenej v bode 1, písm. a), b), c).
3. Zamestnancom, ktorí budú v rámci reštrukturalizácie a nasledovného zrušenia organizácie delimitovaní do iných organizácií SAV, odstupné neprináleží.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
5. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
6. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si stanovisko ZOOZ k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 74 Zákonníka práce.

## Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné nad rozsah, ktorý stanovuje § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce, vo výške 1 funkčného platu, t. j. odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

## Článok 21

Závodný výbor ZOOZ si vyhradzuje právo kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

### Časť IV. Platové podmienky

## Článok 22

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Úpravy platových podmienok rieši Pracovný poriadok EÚ SAV, v. v. i.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa riadi podľa Nariadenia vlády SR č. 296/2022 zo dňa 27.8.2022.

## Článok 23

V prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe a to:

40 % denného vymeriavacieho základu za prvé 3 dni a 60 % za ďalších 7 dní dočasnej pracovnej neschopnosti.

## Článok 24

Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie a to do 10. dňa nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň. Zamestnávateľ je oprávnený podľa tejto dohody určiť ad hoc výplatu aj v iných termínoch (vrátane vyplatenia mzdy alebo jej časti za december v decembri príslušného kalendárneho roka) z dôvodov organizačno-prevádzkových, účasti zamestnancov na pracovných cestách, ako aj z iných dôvodov hodných osobitného zreteľa.

## Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u neho trval najmenej 5 rokov odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do výšky 1 funkčného platu a zašle za zamestnávateľa ďakovný list príslušnému zamestnancovi.

### Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

## Článok 26

Starostlivosť o zamestnancov v súvislosti so sociálnym fondom je zameraná na tieto účely:

- a) stravovanie,
  - b) dopravu do zamestnania a späť,
  - c) sociálnu výpomoc (počas práceneschopnosti, pri finančnej tiesni, pri narodení dieťaťa, pri úmrtí zamestnanca a úmrtí rodinného príslušníka),
  - d) odmenu pri dosiahnutí stanoveného počtu odpracovaných rokov zamestnanca na ústave,
  - e) príspevok na podujatie spoločenského charakteru.
1. Plánovaná tvorba a použitie sociálneho fondu v roku 2024 tvoria Prílohu 1 kolektívnej zmluvy.
  2. Konkrétne výšky príspevkov zo sociálneho fondu a podmienky priznania a výplaty stanovuje časť B. Použitie sociálneho fondu (články 30 a 31).

## Článok 27

Zamestnávateľ bude účastníkom doplnkového dôchodkového poistenia alebo doplnkového dôchodkového sporenia prispievať zamestnávateľským príspevkom vo výške 2 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca. Zamestnávateľ informuje nových zamestnancov o prispievaní zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie.

### A. Tvorba sociálneho fondu

## Článok 28

Príspevky do sociálneho fondu v roku 2024 bude tvoriť:

1. povinný príděl v zmysle § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z v znení neskorších predpisov vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok;



2. dohodnutý prídela v zmysle § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok;
3. ďalšími zdrojmi fondu podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov môžu byť dary, dotácie a príspevky;
4. získanie ďalších zdrojov do sociálneho fondu vo forme daru, dotácie alebo príspevku v miere, ktorá umožňuje podstatne zvýšiť príspevky a účel použitia sociálneho fondu v dobe platnosti tejto kolektívnej zmluvy sú podnetom na iniciovanie rokovaní zmluvných strán na zmeny a doplnky k tejto kolektívnej zmluve.
5. Osobám, za ktoré zamestnávateľ netvorí sociálny fond, nemôžu byť poskytované príspevky zo sociálneho fondu – osoby v pozícii štipendistov (na ústave doktorandi v dennej forme doktorandského štúdia).

## **B. Použitie sociálneho fondu**

### **Článok 29**

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie počas pracovnej zmeny (podľa §152 ods. 2 Zák. práce), s výnimkou dovolení, OČR, PN, MD a RD, uvoľnenia pre výkon funkcie a služobných ciest, umožní stravovanie prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie (podľa §152 ods. 7 a 8 Zák. práce).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, finančný príspevok na stravovanie podľa čl. 29, ods. 3 a 4 pri odpracovaní viac ako 4 hodín v danom pracovnom dni.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dňom nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zák. práce vo výške 3,25 eur na jeden finančný príspevok na stravovanie.
4. Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu od dňa účinnosti kolektívnej zmluvy je 1,10 euro na jeden finančný príspevok na stravovanie.

### **Článok 30**

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu:

1. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Na príspevok majú nárok zamestnanci, ktorých miesto bydliska nie je dostupné prostriedkami mestskej hromadnej dopravy a zároveň výška ich funkčného platu nepresahuje 1,8-násobok minimálnej mzdy. Výška príspevku je určená vo výške 0,15 eur za každých začatých 10 kilometrov vzdialenosti dochádzky do práce a každý odpracovaný deň na pracovisku v roku. Za počet kilometrov dochádzky za prácou sa rozumie počet kilometrov prímestskej dopravy medzi zastávkou verejnej dopravy najbližšou miestu bydliska pracovníka a zastávky v Bratislave najbližšej miestu bydliska.

Príspevok sa vypláca za vzdialenosť na území Slovenskej republiky. Za vzdialenosť od miesta bydliska na zastávku verejnej dopravy a od zastávky verejnej dopravy v Bratislave na miesto pracoviska sa sociálny príspevok neposkytuje. Príspevok bude vyplácaný mesačne.

2. Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa zamestnanca vo výške 100 eur. Príspevok bude vyplatený v mesiaci nasledujúcom po danej udalosti.
3. Príspevok vo forme nenávratnej sociálnej výpomoci vo výške 166 eur v prípade, že nastane nepredvídaná udalosť rodinného charakteru, alebo mimoriadna udalosť (situácie ohrozenia života, zdravia, majetku). O poskytnutí príspevku rozhodne riaditeľ po dohode s výborom ZOOZ. Príspevok sa vzťahuje aj na prípad úmrtia najbližšieho člena rodiny zamestnanca (t. j. manžela/manželky, nezaopatreného dieťaťa – v tomto prípade vzniká nárok automaticky, príspevok bude vyplatený v mesiaci nasledujúcom po danej udalosti.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vernostný príspevok pri pracovných jubileách podľa počtu odpracovaných rokov v ústave. Príspevok vo výške 150 eur sa poskytuje v roku jeho pracovného jubilea (10 a 15 odpracovaných rokov). Príspevok bude vyplatený v mesiaci nasledujúcom po dosiahnutí pracovného jubilea v prípade, že sú v sociálnom fonde vytvorené dostatočné zdroje, najneskôr však v 3. štvrtroku, ak jubileum nastalo v 1. polroku. Do počtu odpracovaných rokov na EÚ SAV, v. v. i. sa započítava doba, v ktorej bol zamestnanec v pracovnom pomere k EÚ SAV, v. v. i. V prípade pracovného pomeru uzatvoreného opakovanými pracovnými zmluvami na dobu určitú sa započítava doba trvania všetkých pracovných pomerov na dobu určitú. O poskytnutí príspevku zamestnávateľ v spolupráci so ZOOZ písomne informuje príslušného zamestnanca formou ďakovného listu.
5. Príspevok na koncoročnú schôdzu vo výške minimálne 200 eur.

### **Článok 31**

Zamestnávateľ poskytne výboru ZOOZ ročný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu najneskôr do 15. 2. 2025.

## **Časť VI. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 32**

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1. 1. 2024 a je záväzná pre zmluvné strany v dobe jej platnosti. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2024. V prípade, ak Kolektívna zmluva na rok 2025 nebude uzatvorená do 31. 12. 2024, platnosť Kolektívnej zmluvy na rok 2024 sa predlžuje do obdobia, kedy bude uzatvorená nová kolektívna zmluva.

### Článok 33

1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy začať rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia.
2. Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

### Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch a to za I. polrok do 31. októbra 2024 a za celoročné obdobie do 15. marca 2025 na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZOOZ. Pred každou kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľ predloží ZOOZ písomný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu minimálne v 2-dňovom predstihu.

### Článok 35

1. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

V Bratislave dňa: 29. 12. 2023.

Org. číslo 23-4520-5101  
Odborový zväz pracovníkov SAV  
Výbor základnej organizácie  
Ekonomický ústav SAV  
Šancová 56, 811 05 Bratislava

**Mgr. Miroslav Štefánik, PhD.**  
riaditeľ EÚ SAV, v. v. i.

.....  
**Ing. Ivan Lichner, PhD.**  
predseda ZOOZ

**Príloha č. 1**  
**stravné lístky**

finančný príspevok      finančný príspevok

od 10/2023	FP	návrh	FP
príspevok SF	0,90	príspevok SF	1.1
prísp. org.	3,22	prísp. org.	3.25
spolu	4,12	spolu	4.35

Počiatočný stav SF k 01.01.2024

2717.95

mzdy za mesiac:	počet príspevkov na stravu	tvorba	finančný príspevok zo SF	výdaj za cestovné	deti	vernostné	vianočný večierok-výdaj	doplatok zamestnávateľa
predpoklad	9000	9800	10200	1000	200	300	200	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
KS k 31.12.2023	9 000	9800	10200	1000	200	300	200	0
		9800						
		tvorba SF						
predpokladaný zostatok k 31.12.2024								617.95

jubileá:

príspevok dieťa: