NÁRODNÝ
JADROVÝ
FOND

D o h o d a

medzi Národným jadrovým fondom (NJF)

a zamestnancami NJF

na roky 2025 - 2026

NÁRODNÝ JADROVÝ FOND

D o h o d a

uzatvorená v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok
a podmienok zamestnávania zamestnancov NJF

medzi

Národným jadrovým fondom

a

zamestnancami NJF v zastúpení zamestnaneckým dôverníkom

NÁRODNÝ JADROVÝ FOND

A. Základné ustanovenia

1. Zamestnanci NJF pri odmeňovaní postupujú podľa 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.

B. Pracovné podmienky

1. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne, t. j. 7,5 hod. denne.

2. 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.

3. Odchodné podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce sa poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce sa poskytne zamestnancovi ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok:

   a) v sume jedného funkčného platu,

   b) podľa § 13b ods. 1 písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, NJF poskytne zamestnancom odchodné zvýšené o dvojnásobok funkčného platu.

4. Odstupné poskytuje NJF zamestnancom podľa § 76 Zákonníka práce, ak zamestnancom končí pracovný pomer výpoveďou danou NJF z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu. Podmienkou

pre vyplatenie odstupného je skončenie pracovného pomeru ku dňu výpovede. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť do NJF alebo k právnemu nástupcovi NJF do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného. Odstupné sa vypláca zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom zamestnávateľom na výplatu.

5. NJF môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku a pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak zamestnanec splní podmienky poskytovania dôchodku, a to až do výšky dvojnásobku jeho funkčného platu.

6. Výška príspevku NJF na doplnkové dôchodkové sporenie je do výšky 6 % zo zúčtovanej mzdy, náhrady mzdy a odmeny zamestnanca, ktorý je účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia.

7. Celkový prídel do sociálneho fondu NJF je tvorený:

   a) 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,

   b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu.

8. Prekážky v práci:

   a) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas najviac na 7 dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách. Ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas sa poskytne, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času a zamestnanec už

vyčerpal pracovné voľno, za ktoré patrí náhrada mzdy. Do nevyhnutne potrebného času sa započíta nielen čas vlastného vyšetrenia alebo ošetrenia, ale aj cesta tam a späť, pokiaľ zasiahla do pracovného času,

b) pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť na sprevádzanie, a to v súhrne najviac 7,5 hodiny,

c) pracovné voľno sa poskytne na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrenie, alebo liečenie, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a nebolo ho možné vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách,

d) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na preventívnej lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Predpokladom poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy pri prekážke v práci súvisiacej s tehotenstvom zamestnankyne je splnenie podmienok vyplývajúci z § 40 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého sa za tehotnú zamestnankyňu pre účely Zákonníka práce považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovalo o svojom stave a predložila mu o tom lekárske potvrdenie. Pre poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri tejto prekážke v práci musia byť teda splnené obidve podmienky (písomné oznámenia aj predloženie lekárskeho potvrdenia),

e) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas pri darcovstve krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov patrí:

1. 1 pracovný deň pre darcov krvi a ďalších biologických materiálov a pri aferéze (ďalej darca) na odber a 1 deň bezprostredne

nasledujúci po odbere. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť čas potrebný na jeho zotavenie. Ak tento lekárom určený čas presahuje pracovné voľno podľa prvej vety a lekárom určený čas zasahuje do pracovného času zamestnanca v rámci 96 hodín od nástupu jeho cesty k odberu, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno nad rámec nároku prvej vety,

2. pracovné voľno poskytované na pracovný deň bezprostredne nasledujúci po odbere je možné poskytnúť bezpríspevkovým darcom krvi maximálne 4-krát za kalendárny rok,

3. 1 pracovný deň pre bezpríspevkových darcov krvi na prevzatie Jánskeho plakety a medaily Dr. Kňazovického.

9. Pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 pracovný deň sa poskytne v mesiaci máj pre všetky ženy – matky pri príležitosti Dňa matiek.

10. Pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 pracovný deň sa poskytne na vlastnú svadbu, ak sa svadobný obrad koná v obvyklý pracovný deň zamestnanca.

11. Pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 2 pracovné dni v kalendárnom roku na onkologické vyšetrenia, sprievod rodinného príslušníka na onkologické vyšetrenie (napr. mamografické vyšetrenie a pod.). Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.

12. Pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac 1 pracovný deň v kalendárnom roku na zdravotnícke rehabilitácie poskytované zdravotníckymi pracovníkmi v zdravotníckych zariadeniach. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.

13. Na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru sa poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni, a to počas zodpovedajúcej výpovednej doby. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. l písm. a) a b)

Zákonníka práce z dôvodov spočívajúcich v organizačných zmenách a podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce zo zdravotných dôvodov poskytne zamestnávateľ v rovnakom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy. Pracovné voľno na vyhľadanie nového pracovného miesta možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

14. Pracovné voľno pri úmrtí rodinného príslušníka:

    a) pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 pracovné dni pri úmrtí manžela/ky alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

    b) pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 pracovný deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ak aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

    c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnute potrebný čas, najviac na 1 pracovný deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča manžela zamestnanca alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k vymedzenému okruhu osôb, ale v čase úmrtia žila so zamestnancom v domácnosť a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

15. Pracovné voľno pre zamestnancov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku, a to maximálne:

    a) tri pracovné dni v kalendárnom roku pre všetky ženy,

    b) štyri pracovné dni pre osamelých mužov.

    Vznik nároku uvedeného voľna sa viaže na 1., 3. a 4. štvrťrok u žien a jeden deň v každom štvrťroku u osamelých mužov. Čerpanie týchto dní v príslušnom roku je podmienené vyčerpaním celej dovolenky (bez akéhokoľvek zostatku) za rok predchádzajúci roku čerpania tohto voľna.

Ak zamestnanec starajúci sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku, nemá vyčerpanú celú dovolenku za rok predchádzajúci roku čerpania (k prvému dňu príslušného štvrťroka čerpania), nárok na deň v príslušnom štvrťroku mu zaniká. Čerpanie podľa hore uvedeného nie je možné kumulovať v nasledujúcich štvrťrokoch.

16. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ zamestnancom na deň 1. október ako Deň energetiky.

17. Pracovné voľno (tzv. sickday) s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ zamestnancom na zotavenie sa z bežných a zvyčajne menších zdravotných problémov, ktoré si nevyžadujú lekársky zásah, napr. na regeneráciu v prípade krátkodobej zdravotnej indispozície bez návštevy lekára a to 2 pracovné dni za kalendárny rok.

    V prípade čerpania sick day zamestnanec nemá nárok na stravovanie/ finančný príspevok na stravovanie. Nárok na čerpanie sick day nemajú zamestnanci v skúšobnej dobe a vo výpovednej dobe. Nie je možný presun nevyčerpaných sick days do nasledujúceho kalendárneho roka a taktiež preplatenia nevyčerpaných sick days.

    Ak v priebehu čerpania sick days ošetrujúci lekár potvrdí zamestnancovi dočasnú pracovnú neschopnosť, prednosť má ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti

    Čerpanie sick days oznámi zamestnanec zamestnávateľovi najneskôr deň vopred formou sms, emailom alebo telefonickým spôsobom.

18. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce, prípadne aj z iných dôvodov na žiadosť zamestnanca, a to v rozsahu max. 10 pracovných dní, ktoré schvaľuje riaditeľ NJF.

19. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:

a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov),

b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Nárok na náhradu príjmu uvedeného pod. písm. a) a b) nepatrí zamestnancovi, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám použitím alkoholických nápojov alebo zneužitím iných omamných, či psychotropných látok, alebo ak porušil liečebný režim, v takýchto prípadoch je nárok na náhradu príjmu vo výške zákonom stanoveného nároku. Kontrolu dodržiavania liečebného režimu zamestnanca počas jeho práceneschopnosti môže vykonávať komisia zriadená zamestnávateľom.

20. Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy za celý pracovný deň, t. j. vo výške 7,5 hod. denne.

21. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (tzv. 13. plat) podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. f) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa ustanovenia § 20 ods. 2 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme bude peňažné plnenie vyplatené v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka.

22. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom peňažné plnenie pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. plat) podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. g)

zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa ustanovenia § 20 ods. 2 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme bude peňažné plnenie vyplatené v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

C. Ostatné a záverečné ustanovenia

23. Dohoda je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má povahu originálu.

24. Dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a uzatvára sa na obdobie 1. 1. 2025 – 31. 12. 2026.

25. Dohoda nadobúda účinnosť 1. januára 2025.

Bratislava, 27. 12. 2024.

Ing. Ladislav Éhn
predseda Rady správcov NJF

Mgr. Zuzana Strážovcová
zamestnanecký dôverník

prof. Ing. Vladimír Slugeň, DrSc.
podpredseda Rady správcov NJF

Ing. Juraj Homola
podpredseda Rady správcov NJF