

K O L E K T Í V N A Z M L U V A
CENTRA SPOLOČENSKÝCH A PSYCHOLOGICKÝCH VIED SAV, ORGANIZAČNÁ
ZLOŽKA SPOLOČENSKOVEDNÝ ÚSTAV V KOŠICIACH,
NA ROK 2016

Kolektívna zmluva na rok 2016 (ďalej „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2016, medzi

z m l u v n ý m i s t r a n a m i :

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV (ďalej „CSPV SAV“) ako zamestnávateľ, zastúpený Mgr. Michalom Kentošom, PhD., vedúcim organizačnej zložky Spoločenskovedný ústav (ďalej „SvÚ“) a JUDr. Mgr. Martinou Lubyovou, PhD, riaditeľkou CSPV a základnou odborovou organizáciou č. 2 (ďalej ZO) pri SvÚ Odborového zväzu Veda a Výskum) ďalej OZ VaV), zastúpenou Mgr. Denisou Fedákovou, PhD, predsedníčkou ZO.

Článok 1

Použitie základných pojmov

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať na spoločné označenie zamestnávateľa a základnej odborovej organizácie „zmluvné strany“, namiesto organizačnej zložky CSPV SAV v zmysle Organizačného poriadku CSPV SAV označenie „ústav“, namiesto 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 označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto označenia kolektívna zmluva, ktorú uzatvára zamestnávateľ, sa používa označenie „KZ“, namiesto základná organizácia skratka „ZO“.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 3

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Originál KZ bude uložený v kancelárii riaditeľky CSPV SAV, na sekretariáte vedúceho ústavu a u predsedu ZO.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

ZO sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Zamestnávateľ bude informovať novoprijatých zamestnancov o existencii odborovej organizácie u zamestnávateľa.

Článok 5

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ uzavrie pracovnú zmluvu na dobu určitú v prípadoch, keď to zákon vyžaduje, a to najmenej na dobu 1 roka okrem prípadov:

-zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie;

-v prípade, že pracovné miesto je financované z grantových a podobných prostriedkov vyhradených na dobu kratšiu ako 1 rok;

-zastupovania zamestnanca, ktorý je na dlhodobom študijnom pobyte kratšom ako 1 rok.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní a ustanovenia KZ vyššieho stupňa a tejto KZ.

Zmluvné strany sa dohodli, že zabezpečia, aby zamestnávateľ posielal plat, resp. mzdu zamestnancov na ich osobný bankový účet.

Zamestnávateľ je oprávnený po dohode so ZO uskutočniť ad hoc výplatu mzdy aj v iných termínoch, z dôvodov organizačno-prevádzkových, účasti zamestnancov na pracovných cestách, ako aj z iných dôvodov, hodných osobitného zreteľa na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán.

Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.

Kvalifikačné kritériá ako podklad pre prípadné uvoľnenie pracovníkov zo zamestnania sa vzťahujú na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich fyzický vek. Vedecký pracovník má právo na overenie svojej spôsobilosti pred atestačnou komisiou ústavu.

Článok 6

Mzda a Osobný príplatok

Od 01.01.2016 sa v súlade s Nariadením vlády 432/ 2015 Z.z. zvýšia platové tarify zamestnancov o 4%.

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o odmeňovaní).

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmeny zamestnancom v zmysle § 20 zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, najmä:

- a. za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
- b. za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy
- c. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea
- d. pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške najmenej jedného funkčného platu zamestnanca.
- e. na osobnú pomoc pri zdolávaní požiaru alebo inej mimoriadnej situácie, pri likvidácii ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Čerpanie neplateného voľna ako systém riešenia nedostatku mzdových prostriedkov pracoviska je neprípustné.

Článok 7

Odstupné a odchodné

Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 a 2 ZP. Pri odchode do jedného roka od nadobudnutia nároku na odchod do dôchodku najmenej v sume 2 funkčných plátov (1+2); pri neskoršom odchode v sume jedného funkčného platu zamestnanca (1+1). Zamestnanec predloží zamestnávateľovi rozhodnutie o priznaní dôchodku.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov a dovolenka

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom vykonávať pedagogickú činnosť súvisiacu s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska zamestnávateľa.

Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:

- základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP v o výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov;
- dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, sa predlžuje na šesť týždňov.

V prípade, že dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

U zamestnávateľa sa bude i naďalej uplatňovať pružný pracovný čas v zmysle § 88-90 ZP a vlastnej smernice zamestnávateľa pre uplatňovanie pružného pracovného času.

V prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu pracovníka bude mu poskytnutý, so súhlasom jeho priameho nadriadeného, 1 deň voľna. Pracovník je povinný si tento deň odpracovať do 4 týždňov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť v prípade naliehavej potreby pracovníkom ústavu - rodičom maloletých detí, neplatené voľno v max. dĺžke 5 dní v kalendárnom mesiaci.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno / max. 3 dni v kalendárnom roku/ s náhradou mzdy pre všetkých pracovníkov ústavu v prípade konania akcií celoústavného charakteru s účasťou všetkých pracovníkov /brigáda, športový deň a pod./. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Kontrola čerpania dovolení sa uskutoční v septembri a v novembri bežného roka.

Článok 9

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru.

Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzkov z KZ, z ktorých nevznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom.

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ formou sťažnosti podanej

zamestnávateľovi, podnetu podanom na príslušnom orgáne inšpekcie práce alebo formou žaloby podanej na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

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

Vedúci ústavu prerokuje s výborom ZO predpokladané zmeny organizačného usporiadania a činnosti ústavu Riaditeľ CSPV SAV prerokuje s predsedom ZO predpokladané zmeny organizačného usporiadania a činnosti CSPV SAV.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní ZO uvádzať adresu zamestnávateľa ako adresu sídla ZO a jej odborového zväzu. Zamestnávateľ umožní ZO a jej odborovému zväzu využívať svoje priestory pre ich činnosť v potrebnej miere, pričom nemôže prísť k obmedzeniu výkonu prevádzkovej činnosti zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.

Zamestnávateľ bude v závislosti od finančných možností participovať na podpore zapojenia členov odborov na podujatiach európskeho významu, ktoré sú prínosné pre ústav.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre webového sídla zamestnávateľa bola vytvorená pozícia zverejňovanie informácií ZO a jej odborového zväzu.

Článok 11

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.

Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

-vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),

-vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),

Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),
- prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§141a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadanie vedenia CSPV SAV alebo vedenia ústavu,
- menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácie delegovaného odborovým orgánom ako člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.

ZO sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom .

ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.

ZO sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

ZO sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch zamestnávateľa.

Článok 12

Činnosť zamestnávateľa v oblasti BOZP a zdravotnej starostlivosti

Zamestnávateľ je povinný účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zakúpenie prostriedkov smerujúcich k zlepšeniu stavu BOZP u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 ZP, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Výška náhrady mzdy počas dočasnej pracovnej neschopnosti sa riadi platnými právnymi predpismi.

Prvý až 3 kalendárny deň = 30%

Od štvrtého kalendárneho dňa 55%

Pri zahraničných služobných cestách zamestnávateľ v zmysle platných predpisov z NVV hradí v plnej výške zdravotné poistenie vysielaného pracovníka. Pri služobných cestách pracovníkov do oblastí, kde sa vyžadujú špeciálne zdravotné služby /napr. povinné očkovanie/, hradí náklady s tým spojené vysielajúce pracovisko.

Článok 13

Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a poskytovať jedno diétne jedlo denne priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, čerpajúcich dovolenku a neplatené voľno.

Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení (SAV). Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 2 ZP).

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa §152 ods. 6 ZP aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa (§ 152 ods. 2 ZP), alebo ak by stravovanie podľa (§ 152 ods. 2 ZP) bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (§ 152 ods. 3 ZP) v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu, v rozsahu podľa Pravidiel na tvorbu a použitie sociálneho fondu (0,40eur na jeden stravný lístok) .

Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch umožniť stravovanie zamestnancov v diétnej jedálni a prispievať im do rovnakej výšky ako ostatným zamestnancom.

Zamestnávateľ umožní stravovanie tiež svojim bývalým zamestnancom – dôchodcom a to bez príspevku zo SF a bez príspevku zamestnávateľa zo štátneho rozpočtu.

Článok 14

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Článok 15

Iná starostlivosť

V rámci priestorových možností zamestnávateľ môže umožniť použitie priestorov zamestnancom pri ich významných rodinných udalostiach (okružle životné jubileá) a pri organizácii niektorých podujatí (stretnutie s dôchodcami, novoročné posedenie a p).

Článok 16

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú uvedené v špecifických doplnkoch.

Prostriedky sociálneho fondu sa použijú pre zamestnancov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas.

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov .

2. Ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (príspevok na regeneráciu síl, vianočný príspevok, atď.), dary pri životných a pracovných jubileách a významných situáciách zamestnancov podľa rozhodnutia vedúceho ústavu po prerokovaní so ZO.

Ústav bude informovať ZO o príprave rozpočtu ústavu na rok 2016.

Záverčné ustanovenie

KZ nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2016. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch.

KZ sa zverejňuje v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády podľa príslušných predpisov.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú

V Bratislave dňa 12.05.2016

Mg. Denisa Fedáková, PhD.

predsedníčka ZO

Mgr. Michal Kentoš, PhD.

vedúci SvÚ

JUDr. Martina Lubyová, PhD.

riaditeľka CSPV SAV

Príloha č.1

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2016

1. Sociálny fond bol schválený NR SR zákonom č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ na financovanie svojej sociálnej politiky, je fondom zamestnávateľa a jeho tvorbu a čiastočne aj použitie ustanovuje zákon.
3. Na základe schválenej výšky príspevku zamestnávateľa na tvorbu sociálneho fondu, t. j. 1,25 % (z toho je povinný prídél: 1% a ďalší prídél: 0,25%) zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných na výplatu za bežný rok, na jednotlivé použitie, schvaľuje riaditeľ CSPV SAV po dohode so OO OZ čerpanie prostriedkov tak, ako je uvedené v Článku II, bodu 1. KZ, v súlade so zákonom o sociálnom fonde.
4. Výhody sociálneho fondu je možné poskytovať podľa tejto kolektívnej zmluvy: - zamestnancom CSPV SAV a ich rodinným príslušníkom.
5. Prostriedky fondu sa odvádzajú mesačne do 15 dní po začatí mesiaca.
6. Z povinného prídélu v roku 2016 sa použije:

45% - na stravovanie

20 % - na kultúru

zakúpenie vstupeniek do divadla, kina a iné kultúrne a spoločenské podujatia v rámci SAV, finančné zabezpečenie zábavných akcií, súťaží, kvízov a pod.

1 % - na sociálnu výpomoc

poskytnutie sociálnej návratnej a nenávratnej výpomoci, na prekľutíe ťaživej finančnej situácie v rodine, pri požiare, živelnej pohrome, úmrtí rodinného príslušníka a pod.

34 % - na rekreácie zamestnancov, darčeky a iné

rodinné rekreácie zamestnancov v zariadeniach SAV, rekreácie detí v táboroch pre deti, výlety zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, darčeky alebo príspevky na darčeky pri významných sviatkoch počas roka (napr. Vianoce, Veľká noc), príspevky na rodinné dovolenky a pod.

7. Pre prípad potreby a podľa vývoja čerpania jednotlivých položiek je možné na návrh niektorej zo zmluvných strán pozmeniť nižšie uvedený rozpočet.