

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov verejnej služby na rok 2022

V súlade s ustanovením § 53 zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, zákona č. 553/2003 Z. z. a zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Ústavom vied o Zemi SAV v. v. i. Bratislava, zastúpený generálnym riaditeľom RNDr. Ján Madaras, PhD. (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV (ďalej ZO OZ) zastúpená predsedom Mgr. Natašou Halašiovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Zdôvodnenie (ďalej len "Z"): vyplýva z ust. § 2 ods. 3 písm. a) a § 3 písm. a) a b) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (úplné znenie zák. č. 357/2001 Z. z. ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zák. č. 519/1991 Zb., zák. č. 54/1996 Z. z. a zák. č. 209/2001 Z. z.)

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 5

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z.z.)

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie OZ na každú ústavnú radu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie základnej organizácii OZ.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Pracovný čas je týždenne 37 ½ hodín a riadi sa zavedením pružného pracovného času vo všetkých organizačných útvaroch. Základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku je stanovený od 9.00 do 14.00 hod. v pracovných dňoch, t.j. pondelok až piatok ustanoveného pracovného času. Voliteľný pracovný čas je od 6.00 do 9.00 a od 14.00 do 20.00 hod. Chýbajúci týždenný pracovný čas sú zamestnanci povinní odpracovať v príslušnom pracovnom týždni.

Skrátenie pracovného času pre zamestnancov pracujúcich v laboratóriách, pri príprave a spracovaní vzoriek, práce spojené s priamym kontaktom a nevytvrdenými živcami so vznikom prašnosti a zamestnancov pracujúcimi so zdrojmi ionizujúceho žiarenia na 35 hodín týždenne.

Článok 12

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je v čase od 11⁰⁰ do 13³⁰.

Článok 13

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a alebo písm. b), patrí (po uplynutí výpovednej doby) pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) žiadne odstupné, ak pracovný pomer zamestnanec trval menej ako 2 roky

- b) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 2 -násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) 3- násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) 4 -násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) alebo, (teda pred začatím plynutia výpovednej doby) odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
- b) 2 -násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 3 -násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) 4 -násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) 5 -násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov,

Zrušuje sa možnosť, že ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného, teda zrušuje sa možnosť dohody kombinácie výpovednej doby a odstupného.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 14

Pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí štátnemu zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa zákona vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 15

Vedenie umožní aktívnym vedeckým pracovníkom v dôchodkovom veku pobyt na pracovisku počas pracovnej doby (pričom poskytne zamestnancom v dôchodkovom veku pracovné priestory a najnutnejšie pracovné vybavenie).

Článok 16

Vedenie oznámi zamestnancom vo vedeckej výchove minimálne 3 mesiace pred ukončením doktorandského štúdia, či počíta s ich prijatím do pracovného pomeru.

Článok 17

Zamestnávateľ sa zaväzuje oznámiť dôvody neuzavretia novej termínovanej zmluvy s vedeckými zamestnancami najmenej tri mesiace pred ukončením platnej zmluvy.

Článok 18

Zamestnávateľ bude priebežne predkladať základnej organizácii OZ správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať základnú organizáciu OZ s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 19

Základná organizácia OZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi základná organizácia OZ zamestnávateľovi najmenej 30 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 20

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe a zákona č. 553/2003 Z.z. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 43 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek

Článok 21

Zamestnávateľ do započítanej praxe, rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa, započíta aj inú než požadovanú pracovnú činnosť v rozsahu dvoch tretín ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 22

Základná výmera dovolenky v súlade so zákonom 380/2019 z 18.10.2019 je deväť týždňov. Dovolenka vo výmere deväť týždňov patrí všetkým zamestnancom zamestnávateľa, nakoľko

sa všetci podieľajú na vedecko-výskumnej činnosti. Čerpanie dovolení sa riadi podľa Vnútorného predpisu č. 2/2020.

Článok 23

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktorí boli zamestnancom priznané.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patri zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške 166 EUR.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí všetkým zamestnancom mzdu za mesiac december v termíne do 31.12. príslušného kalendárneho roku.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov. Zamestnávateľ poskytne aktívnym pracovníkom príspevok na závodné stravovanie zo sociálneho fondu.

Príspevok sa poskytnie pracovníkom rovnakým dielom:

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| - z prevádzkových nákladov | 55 % z hodnoty stravného lístka |
| - zo sociálneho fondu | 0,60 EUR |
| - z odborovej organizácie | 0,10 EUR |

Článok 29

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %
- zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne

Článok 32

V súlade so zákonom č. 462/2003 Z.z. výška náhrady príjmu v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je dohodnutá na 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 33

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1 roka. 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 34

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 35

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné odo dňa ich podpísania oprávnenými zástupcami.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 37

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 39

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Bratislava dňa 20.1.2022

.....

RNDr. Ján Madaras, PhD.
generálny riaditeľ ÚVZ SAV v.v.i.

.....

Mgr.Nataša Halašiová
odborový zväz