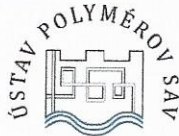
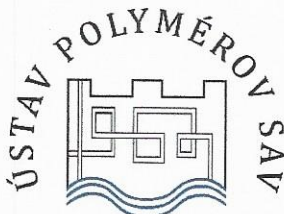


ZÁKLADNÁ ORGANIZAČNÁ NORMA	
Názov: Kolektívna zmluva na rok 2022 Ústav polymérov SAV, v. v. i.	



KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022

**Ústav polymérov Slovenskej akadémie vied,
verejná výskumná inštitúcia**

Dúbravská cesta 5798/9, 845 41 Bratislava

Kolektívna zmluva na rok 2022 uzatvorená dňa 26.04.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov SAV pri Ústave polymérov, v. v. i., Dúbravská cesta 9, 845 41 Bratislava, IČO: 31804616, zastúpenou RNDr. Agnesou FIEDLEROVOU splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 14 stanov Odborového zväzu zamestnancov Slovenskej akadémie vied a na základe splnomocnenia zo dňa 22.02.2022 (ďalej Odborová organizácia)

a

Ústavom polymérov SAV, v. v. i. so sídlom: Dúbravská cesta 9, 845 41 Bratislava, IČO: 00586927, zastúpeným Mgr. Jaroslavom MOSNÁČKOM, DrSc., riaditeľom ústavu (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 11 ods.1, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov SAV.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 14 stanov Odborového zväzu zamestnancov Slovenskej akadémie vied a na základe plnomocnenia zo dňa 22.02.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy RNDr. Agnesu FIEDLEROVÚ, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 22.02.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zakladacou listinou č. 06173/2021 zo dňa 15. novembra 2021 v znení dodatku zo dňa 11. februára 2022. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a

uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ústavu (pracoviska), ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Ústav polymérov SAV, v. v. i. uznáva v zmysle § 230 a § 231 ZP (Zákon č. 479/2007 Z. z.), ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu pri Ústave polymérov SAV, v. v. i. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

(2) 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 dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.5.2022 a platí do dňa podpisania novej KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom ústavu (pracoviska). Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 7

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v siedmy deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. V odôvodnených prípadoch po predchádzajúcom informovaní Odborovej organizácie je možné posunúť výplatný termín v rozpätí od 8. dňa do 15. dňa v mesiaci. Plat za mesiac december môže byť z dôvodu zúčtovania projektov vyplatený v mesiaci december príslušného roka.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnanec sa môže individuálne písomne dohodnúť so zamestnávateľom, že mu bude pravidelne mesačne zrážať určenú finančnú čiastku v prospech účtu Odborovej organizácie. Táto jeho žiadosť priamo neдекларuje jeho členstvo v Odborovej organizácii.

(4) V zmysle Zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov a v zmysle KZVS zo dňa 15.12.2021 s účinnosťou od 01.01.2022 sa 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 a odborných zamestnancov zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zamestnávateľ sa zaväzuje pristúpiť k tomuto zvýšeniu základnej stupnice platových taríf zamestnancov od 1. júla 2022.

(5) V zmysle KZVS na rok 2022 sa zamestnávateľ zaväzuje, že zvýšenie platových taríf v zmysle horeuvedeného bodu (4) alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

(6) Zamestnávateľ môže pristúpiť k preradeniu technických pracovníkov s 25 a viac ročnou odbornou praxou do platovej tarífnej triedy 05, ak pracovník v prevažnej miere vykonáva činnosť, ktorá vyžaduje špeciálne zaškolenie na obsluhu prístrojov a na vyhodnocovanie nimi získaných výsledkov meraní.

(7) Zamestnávateľ zväží preradenie zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa (vedeckí pracovníci po skončení PhD. štúdia) z platovej triedy 08 do platovej triedy 09, keďže spĺňajú kvalifikačné predpoklady platovej triedy 09.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) ZP, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti, odstupné vo výške uvedenej v písm. a).

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov.

(4) Po dovŕšení dôchodkového veku môže zamestnanec požiadať o ukončenie pracovného pomeru a uzavretie novej pracovnej zmluvy na dobu určitú s nižším pracovným úväzkom, pričom na základe predchádzajúceho bodu mu vzniká nárok na vyplatenie odchodného v sume jeho dvoch funkčných plátov.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č. 553/2003 Z. z.).

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnancov je pohyblivý a uplatňuje sa podľa zásad pre uplatnenie a používanie pružného pracovného času zamestnancov vydaného riaditeľom Ústavu polymérov SAV, v. v. i. zo dňa 30.06.2011 v súlade s bodom 5. Pracovného poriadku Ústavu polymérov SAV, v. v. i. a ust. § 88 a 89 ZP.

(2) V prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu, resp. potreby vybavovania osobných záležitostí zamestnanca mu zamestnávateľ poskytne jeden deň voľna v mesiaci so súhlasom jeho priameho nadriadeného. Zamestnanec si môže vyčerpať do roka 6 takýchto dní, z ktorých 5 dní každý musí nadpracovať po dohode s priamym nadriadeným (do 4 týždňov od termínu čerpania 1-dňového voľna) a 1 deň sa čerpá bez povinnosti nadpracovania. Kumulácia 2 dní za sebou už vyžaduje čerpanie dovolenky. Priamy nadriadený svojim podpisom na príslušnom formulári zamestnanca potvrdí odpracovanie náhradného voľna v stanovenom termíne.

(3) Zamestnanci s maloletými deťmi do ukončenia povinnej školskej dochádzky môžu čerpať ďalších 5 dní náhradného voľna výlučne v čase školských prázdnin bez povinnosti nadpracovania.

(4) Bezplatní darcovia krvi môžu čerpať náhradné voľno v deň odberu bez povinnosti nadpracovania.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZVS na rok 2022 zo dňa 14.12.2021 sa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v §103, ods.3 ZP sa základná výmera dovolenky na zotavenie stanovuje na 5 týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103, ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) V zmysle KZVS na rok 2022 zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

(3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na

rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok sa vypláca na čerpanie rekreácie na území SR, pričom pobytový balík obsahuje ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby (§152a ZP).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 357/2001 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Postup riešenia sťažností zamestnancov sa riadi pracovným poriadkom tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej na schôdzkovú činnosť

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán (č. 112),
- b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
- d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia

- zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 17

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOZV a § 84 ods. 1 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 77/2008)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume tohto prechodu
 - b) o dôvodoch tohto prechodu
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch tohto prechodu na zamestnancov
 - d) o plánovaných opatreniach tohto prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 a 2 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 3 mesiace (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 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 a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 35,00 € (§ 191 ods. 4 ZP)

- 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)**
- **organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP)**
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 písm. e/ ZP)

d) umožniť poverenej osobe z výboru ZO OZ vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP) v zmysle zákona o ochrane osobných údajov len na vlastnú žiadosť zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP až § 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborového zväzu a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov SAV na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO tri dni v roku,
- členovia výboru ZO dva dni v roku
- členovia orgánov OZ pracovníkov SAV 5 dní v roku

Článok 18 **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 19 **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov a v súlade so zákonom NR SR 355/2007 Z.z o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,

- f) vykoná raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
- i) kontrolovať používanie ochranných prostriedkov
- j) vypracuje hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- k) zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia ustanoveného zákonom č. 406/2009 Z. z. o ochrane nefajčiarov vo všetkých objektoch patriacich ÚPo SAV.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie ZO OZ

- pripraviť rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- zhodnotiť podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s §6 Zákona č. 124/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

(4) Podľa § 8 Zákona č. 124/2006 Z. z. na pracovisku pôsobí závodná zdravotná služba.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad v zmysle zákona NR SR č. 355/2007 Z.z o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav minimálne jednej lekárničky v každej budove pracoviska udržiavať v zmysle platných noriem na základe podnetov referenta BOZP
- c) že počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z.).

Článok 22

Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

(1) prispieť zamestnancom v zmysle §152 ods.3 ZP na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla (z minimálnej sumy stravného lístku pre rok 2022 vo výške 4,50 €) z finančných prostriedkov ústavu sumou **2,48 € na každý stravný lístok** s platnosťou od 01.05.2022.

(2) v roku 2022 naďalej prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 77/2008 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,60 €** na jedno hlavné jedlo.

(3) Zamestnancovi sa umožní právo výberu spôsobu finančnej kompenzácie prídeltu na stravnú jednotku. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov.

(4) Počet stravných lístkov pre zamestnanca na jednotlivý mesiac sa vypočíta v závislosti od počtu odpracovaných dní v týždni, pričom za pracovný deň sa považuje deň s minimálnym počtom štyroch odpracovaných hodín. Túto povinnosť nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku (dovolenka, OČR, PN a pod.) Zamestnávateľ hradí doktorandom z VNV prostriedkov ústavu **2,48 €** na každý stravný lístok.

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 24 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelt do sociálneho fondu je tvorený povinným prídeltom vo výške 1% (viď §4 ods. 1 zák. č. 77/2008 Z.z. o sociálnom fonde). Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 25 **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(4) Obidve zmluvné strany súhlasia so zverejnením KZ v jej úplnom znení v Centrálnom registri zmlúv, a to v zmysle zákona č.546/2010 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

V Bratislave, dňa 26.04.2022

.....
RNDr. Agnesa FIEDLEROVÁ
predsedníčka V-ZO OZ pracovníkov SAV
pri Ústave polymérov SAV, v. v. i.

.....
Mgr. Jaroslav MOSNÁČEK, DrSc.
riaditeľ Ústavu polymérov SAV, v. v. i.