

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2019 – 2020

**uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších prepisovmedzi:**

Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie,
zastúpeným riaditeľkou ústavu Mgr. JanetteMotlovou (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri VÚDPaP-e, zastúpenou predsedníčkou PhDr. Alenou Kopányiovou, PhD.**
(ďalej len "odborová organizácia")

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

- (1) Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto názvu Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie skratka „VÚDPaP“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP".

Článok 2 Pôsobnosť 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) Odborová organizácia zastupuje vo vzťahu k zamestnávateľovi všetkých zamestnancov VÚDPaP-u vrátane tých, ktorí nie sú odborovo organizovaní (§ 232 ods. 3 ZP).
- (3) Ustanovenia tejto KZ sú záväzné pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov po skončení pracovného pomeru, ani na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3 Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe návrhu ktorejkoľvek zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny musia byť písomné, označia sa ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, a v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom uzatvorenej KZ a jej zmenami.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť KZ najneskôr do siedmich dní od jej uzatvorenia na webovej stránke VÚDPaP-u. To isté sa týka dodatkov ku KZ.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti podľa § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

Článok 5

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti KZ

- (1) Nad rámec prípadov ustanovených v ZP a v ďalších právnych predpisoch sa zamestnávateľ zaväzuje najmenej mesiac vopred, ak sa v konkrétnom prípade zmluvné strany nedohovoria inak, prerokovať s odborovou organizáciou:
 - zmeny štruktúry ústavu,
 - zásadné otázky rozvoja ústavu a jeho perspektívy,
 - ekonomické zámery, plány, rozpočty a prijaté opatrenia,
 - vydanie interných smerníc vrátane vnútorných mzdových predpisov a ich zmien,
 - ostatné závažné otázky spoločného záujmu.
- (2) V zmysle § 240, ods. 5 ZP, poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii na jej činnosť bezplatne priestory, vrátane uhrádzania nákladov spojených s ich údržbou, a umožní bezplatné používanie informačných a komunikačných technológií, rozmnožovacej techniky a kancelárskych potrieb.
- (3) Zamestnávateľ vytvorí na webovom sídle ústavu e-mailový účet odborovej organizácie a webovú stránku odborovej organizácie, na ktorej bude výbor informovať zamestnancov o svojej činnosti.
- (4) V súlade s § 240 ods. 3 ZP poskytne zamestnávateľ členom odborových orgánov na výkon ich činnosti pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne 15 hod. mesačne. Požiadavku na voľno pre konkrétnoho funkcionára podá predseda.
- (5) Právo zamestnancov na informácie o činnosti ústavu, zásadných otázkach súvisiacich s hospodárením a rozvojom ústavu (čl. 4 základných zásad ZP) sa bude realizovať predovšetkým prostredníctvom členských odborových a prevádzkových schôdzí. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť na týchto zhromaždeniach zamestnancom príslušné informácie a vysvetlenie, ak o to výbor odborovej organizácie písomne požiada najmenej dva dni vopred a v žiadosti uvedie, čo má byť na schôdzi prerokované.
- (6) Zamestnávateľ umožní predstaviteľom odborovej organizácie na základe podnetu zamestnanca vykonať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov podľa § 239 ZP.
- (7) Vedenie ústavu bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na prevádzkové porady a výbor odborovej organizácie bude prizývať riaditeľa ústavu na rokovania odborovej organizácie.

- (8) Odborová organizácia poskytne vedeniu ústavu spravidla do konca februára nasledujúceho roku výročnú správu o svojej činnosti.

Článok 6

Pracovno-právne vzťahy a zabezpečenie zamestnanosti

- (1) Zamestnávateľ bude bez prierahov informovať odborovú organizáciu o prijatí nových zamestnancov do pracovného pomeru (§ 47ods. 4 ZP), ako aj o dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvorených podľa §§ 223-228a ZP. Informácia môže byť poskytnutá na pracovných alebo prevádzkových poradách, na ktorých sa zúčastňuje zástupca odborovej organizácie. Tak isto bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu o ukončených pracovných pomeroch.
- (2) Zamestnávateľ bude výboru odborovej organizácie zasielať zápisnice zo všetkých pracovných a prevádzkových porád.
- (3) Riaditeľ ústavu prerokuje s odborovou organizáciou zamýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov podľa § 63 ZP alebo zásadnej zmene ich pracovnej náplne (§ 54 ZP), a to najmenej mesiac pred ich uskutočnením, ak sa v konkrétnom prípade zmluvné strany nedohovoria inak. Zároveň prerokuje aj opatrenia na možné obmedzenie či zamedzenie uvoľňovania, i opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov. Zamestnávateľ bude rovnakým spôsobom informovať zamestnancov, ktorých sa uvoľnenie bude týkať.
- (4) Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude podľa § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) ZP rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ, ak to nebude nevyhnutné, nerozviaže pracovný pomer s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov veku, a so zamestnancami staršími ako 50 rokov, ktorí ešte nedosiahli vek odchodu do dôchodku.
- (5) Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP (KZ vyššieho stupňa čl. II ods. 5), a to navýšením o jeden priemerný mesačný zárobok.
- (6) Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne (článok II., bod č. 1 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019-20 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme). Základný úväzok (počet hodín priamej vyučovacej/výchovnej činnosti) pracovníkov, ktorí vykonávajú pedagogickú činnosť spojenú s výskumom v Detskom centre pre vzdelávanie a výskum, je 28 hodín týždenne (analogicky s nariadením vlády SR č. 422/2009 Z. z.).
- (7) V zmysle § 88 ZP sa zavádza pružný pracovný čas. Pracovníkom, ktorých činnosť možno efektívne vykonávať mimo pracoviska, sa umožní aj domácka práca v zmysle § 52 ZP. Podrobnosti stanoví pracovný poriadok.
- (8) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrenie nad rámec vymedzený v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1) ZP v celkovom rozsahu 10 dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec vymedzený v § 141 ods. 2 písm. c) bod 1) ZP v celkovom rozsahu 10 dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rámec zákona pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov:

- a) jeden deň na presťahovanie zamestnanca,
 - b) jeden deň na účasť zamestnanca na vlastnej svadbe a jeden deň pred alebo po vlastnej svadbe,
 - c) jeden deň na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
 - d) jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru, v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c).
- (9) Výška náhrady príjmu počas prvých desiatich dní pracovnej neschopnosti sa v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje na 80 % denného vymeriavacieho základu.
- (10) Základná výmera dovolenky zamestnanca VÚDPaP-u je päť týždňov; dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku; dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku (článok II ods. 2 KZ vyššieho stupňa).
- (11) Zamestnávateľ vydá v prvom štvrtroku 2019 nový pracovný poriadok, ktorý pripraví v súčinnosti s odborovou organizáciou v zmysle § 84 ZP a oboznámi s ním všetkých zamestnancov VÚDPaP-u. Dovtedy sa pracovnoprávne vzťahy riadia priamo Zákonníkom práce a ustanoveniami tejto KZ.

Článok 7

Vzájomné záväzky a opatrenia v oblasti hmotnej zainteresovanosti

- (1) Zamestnávateľ pripraví v r. 2019 v súčinnosti s odborovou organizáciou internú smernicu upravujúcu na základe platnej legislatívy zaraďovanie zamestnancov do platových tried a stupňov a systém prideľovania osobných príplatkov a rozdeľovania odmien.
- (2) Ak to finančné možnosti organizácie dovoľia, vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky na účel osobných príplatkov vo výške najmenej 6% zo mzdových prostriedkov pridelených na príslušný kalendárny rok,
- (3) Ak to finančné možnosti organizácie dovoľia, poskytne zamestnávateľ zamestnancom odmeny v zmysle § 20 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení, vrátane odmeny pri príležitosti letných dovolení a pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (4) Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov, odmenu vo výške jedného funkčného platu a vyplatí mu ju v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí uvedeného veku.
- (5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZ vyššieho stupňa, čl. II ods. 6).

- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaného platu tohto zamestnanca (KZ vyššieho stupňa, čl. II ods. 7).

Článok 8

Vzájomné záväzky a opatrenia na zabezpečenie plánovaných úloh

- (1) Zamestnancisa riadia schváleným plánom hlavných úloh ústavu. Stav plnenia plánu sa bude pravidelne štvrt'ročne kontrolovať a s opatreniami bude oboznamovaná odborová organizácia i ostatní zamestnanci ústavu.
- (2) Zmeny v pláne hlavných úloh (zmeny úloh aj ich personálneho zabezpečenia) sa musia prerokovať s vedúcimi úloh a všetkými zamestnancami, ktorých sa zmeny majú týkať. S uskutočnenými zmenami budú oboznámení všetci zamestnanci ústavu najmenej mesiac vopred, ak sa v konkrétnom prípade zmluvné strany nedohovoria inak.

Článok 9

Vzájomné záväzky a opatrenia v oblasti starostlivosti o zamestnancov ústavu

- (1) Ústav v spolupráci s výborom odborej organizácie uskutoční raz ročne previerku dodržiavania predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany na všetkých pracoviskách ústavu.
- (2) Zamestnávateľ bude štvrt'ročne kontrolovať stav a dopĺňať lekárničky, pracovné pomôcky a hygienické potreby na každom pracovisku ústavu.
- (3) Ústav bude umožňovať čo najvyššiu účasť zamestnancov na domácich odborných podujatiach, pričom bude dbať o maximálne zastúpenie zamestnancov s aktívnou účasťou. Pri schvaľovaní účasti na zahraničných podujatiach sa budú zvažovať finančné možnosti ústavu, odborný prínos a pracovné výsledky zamestnanca a uprednostňovať sa bude jeho aktívna účasť.
- (4) Ústav bude podporovať zvyšovanie odborného rastu, kvalifikácie, resp. rekvalifikácie zamestnancov. Ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie formou vysokoškolského štúdia v súlade s potrebou zamestnávateľa, poskytne pracovníkovi na základe jeho žiadosti pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu podľa § 140 ods. 3 ZP.
- (5) Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pre účasť na výcvikoch a kurzoch je podmienené súhlasom vedúceho zamestnanca. Prípadné uhradenie poplatkov za výcvikové podujatia nie je nárokovateľné, je závislé od finančnej situácie ústavu. Ak sa výcvikové podujatie realizuje v zahraničí, môže ústav hrať len časť finančných nákladov (napríklad cestovné), ostatné náklady si zabezpečí zamestnanec sám.
- (6) Zamestnávateľ umožní zamestnancom vykonávať odbornú poradenskú, pedagogickú a publikačnú činnosť mimo vlastného pracoviska, a to aj pre iného zamestnávateľa, ak zamestnanec dodrží fond pracovného času a neohrozí sa plnenie pracovných úloh VÚDPaP-u. V prípade, ak bude zamestnanec vykonávať uvedenú činnosť v rámci základného pracovného času, musí zamestnávateľa požiadať o súhlas a uviesť, kedy čas venovaný činnosti pre iného zamestnávateľa nadpracuje.
- (7) Zamestnávateľ vypracuje do konca júna 2019 v súčinnosti s odborovou organizáciou adaptačný plán pre novoprijatých zamestnancov jednotlivých organizačných zložiek ústavu a bude dôsledne dbať na jeho uplatňovanie.

- (8) Pre roky 2019 a 2020 bude organizácia vytvárať sociálny fond vo výške 1,50 % z objemu hrubých miezd a zostatku z predchádzajúceho roku (1% povinný prídelenie a 0,5 % ďalší prídelenie v zmysle § 3 ods. 1. zákona č. 152/1994 Z. z.). Pri hospodárení so sociálnym fondom sa riadi zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (9) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v zmysle § 152 ods. 3 a 4 ZP. Výška príspevku zo sociálneho fondu bude tvoriť 0,80 € na jeden stravný lístok.
- (10) Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu každému zamestnancovi v pracovnom pomere príspevok vo výške vytvorených zdrojov na účely uvedené v § 7 ods. 1 pís. c) a d) zákona č. 152/1994 Z. z.
- (11) Zamestnávateľ bude polročne informovať odborovú organizáciu o tvorbe, čerpaní a zostatku sociálneho fondu.

Článok 10

Záverečné ustanovenia

- (1) Plnenie záväzkov prijatých KZ a dodržiavanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované zmluvnými stranami priebežne a na konci účinnosti KZ.
- (2) KZ nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Uzatvára sa na roky 2019 – 2020, jej účinnosť končí 31. decembra 2020.
- (3) KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (4) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Súhlas s touto Kolektívnou zmluvou potvrdzujú svojimi podpismi zmluvné strany:

V Bratislave dňa 18.januára 2019

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

PhDr. Alena Kopányiová, PhD.
predsedníčka ZO OZPŠaV
pri VÚDPaP

Mgr. Janette Motlová
riaditeľka VÚDPaP