

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 30. 5. 2018 zmluvnými stranami:

Odborovými organizáciami Centra spoločných činností Slovenskej akadémie vied, zastúpenou MSc. Miloslavom Valčom, splnomocneným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základných organizácií a na základe splnomocnení, ktoré sú prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

(ďalej Odborové organizácie)

a

Centrom spoločných činností SAV so sídlom Dúbravská cesta 9, 835 45 Bratislava, IČO: 398144, zastúpeným Mgr. Lukášom Demovičom, PhD., riaditeľom
(ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť - Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

Odborové organizácie majú právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Z. z. 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 zo stanov odborových organizácií a zo splnomocnení, ktorými schôdza odborových organizácií, ich štatutárne orgány, splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy MSc. Miloslava Valča. Splnomocnenia tvoria prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou Centra spoločných činností SAV zo dňa 21. 3. 2018 v znení dodatkov a Uznesením č. 370.C Predsedníctva SAV zo dňa 10. mája 2018. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov skratka "ZP", namiesto označenia zákona číslo 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 skratka "OVZ", namiesto zákona číslo 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „VPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa OVZ skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborových organizácií a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborové organizácie, v ktorých sú organizovaní zamestnanci zamestnávateľa. Odborové organizácie uznávajú zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie (§ 240 ZP).

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a

podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) Táto KZ je platná po jej podpísaní oboma zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom podpisu a končí dňom podpisania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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, KZVS, 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 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Členovia výborov odborových organizácií zabezpečia do 10 dní od podpisania tejto KZ, aby po jednom exemplári zmluvy boli k dispozícii na sekretariáte riaditeľa, na sekretariátoch jednotlivých organizačných zložiek a u personálnej referentky.
- 2) Odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia, formou elektronickej pošty. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 7 ods.1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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 7

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 v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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). Náklady spojené s touto službou si zmluvné strany rozdelia v rovnakom pomere.
- 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 8

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 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. Za tým účelom sa zaväzujú, že každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).
- 3) Dodržiavanie podmienok a postupu pri odmeňovaní a zaradovaní zamestnancov do platobných tried a stupňov bude kontrolovať výbor odborového zväzu prostredníctvom povereného člena výboru. Výbor bude konať na základe požiadavky zamestnanca.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborových organizácií

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborových organizácií, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborových organizácií poskytnúť im
 - a. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - b. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 240 ods. 3 ZP).
- 3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základných organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účely základných organizácií najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru príslušnej odborovej organizácie na každú Radu riaditeľa, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru príslušnej odborovej organizácie.

Článok 10

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov a tejto KZ. Najmä:

- 1) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborových organizácií alebo rozhodnúť po dohode s nimi v nasledovných prípadoch:
 - a. určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)
 - b. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
 - c. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 VPVZ)

- d. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
 - e. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
 - f. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - g. vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP)
- 2) písomne informovať alebo prizvať k jednaniu odborové organizácie najmä pri hromadnom prepúšťaní (v zmysle § 73 ods. 2, 4 ZP) 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
 - f. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania
- 3) informovať odborové organizácie:
- a. na začiatku účtovného obdobia zrozumiteľným spôsobom o obsahu prijatého rozpočtu a pri dôležitých zmenách v ňom (§ 229 ods.1,2 ZP)
 - b. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa do 10 dní (§ 47 ods. 4 ZP na začiatku účtovného obdobia na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
 - c. o skutočnostiach ovplyvňujúcich BOZP (§ 19 ods. 3 písm. b/ zákona č.124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)
 - d. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
 - e. o skončených pracovných pomeroch do 10 dní
 - f. o plánovanom dlhodobom zahraničnom pobyte zamestnancov (viac ako 3 mesiace) vzhľadom na členstvo v ZO a platenie členských príspevkov. Zamestnanec počas dlhodobého zahraničného pobytu bude hradíť členský príspevok vo výške 1% z priemerného platu, poberaného na pracovisku. V opačnom prípade sa preruší členstvo v ZO so všetkými dôsledkami zo strany odborových organizácií.
- 4) vopred prerokovať s odborovými organizáciami najmä:
- a. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - b. opatrenia zamerané na prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - c. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - d. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50.- Eur (§ 191 ods. 4 ZP)
 - e. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - f. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
 - g. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)

- h. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
 - i. 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)
 - j. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
- 5) Udržať a podľa možnosti zlepšovať pracovné podmienky a pracovné prostredie. Zabezpečiť hygienické potreby v potrebnom množstve.
- 6) Umožniť odborovým organizáciám 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).

Článok 11

Záväzky odborových organizácií

- 1) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7. ods.1 tejto KZ.
- 2) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborové organizácie sa zaväzujú prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4) Členovia výboru odborových organizácií sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

Tretia časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) Pracovný čas zamestnanca sa stanovuje podľa organizačných zložiek nasledovne:
 - a. Výpočtové stredisko: 37 ½ hodiny týždenne
 - b. Kongresové centrum Academia Stará Lesná:
37 ½ hodiny týždenne
35 hodín týždenne v nepretržitej prevádzke
 - c. THS ÚSV Bratislava: 37 ½ hodiny týždenne
 - d. Encyklopedický ústav SAV 37 ½ hodiny týždenne

- e. Ústredný archív SAV 37 ½ hodiny týždenne
 - f. Vydavateľstvo VEDA 37 ½ hodiny týždenne
 - g. Kongresové centrum Smolenice
 37 ½ hodiny týždenne
 36 ¼ hodiny týždenne v oboch smenách v dvojsmennej prevádzke
 35 hodín týždenne v nepretržitej prevádzke
- 2) V organizačných zložkách Výpočtové stredisko SAV, THS ÚSV Bratislava, Encyklopedický ústav SAV (okrem zamestnancov vykonávajúcich domovnícke práce, vrátane údržby objektu), Vydavateľstvo VEDA bude naďalej uplatňovaný pružný pracovný čas so základným pracovným časom od 9⁰⁰ do 14⁰⁰ hodiny. Ak to prevádzkové pomery dovoľia, zamestnávateľ umožní zamestnancovi na jeho žiadosť úpravu základného pracovného času. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné štvortýždňové obdobie počas príslušného kalendárneho mesiaca.
- 3) V organizačnej zložke Kongresové centrum Smolenice je pracovný čas jednotlivých zmien nasledovný:
- a. pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 6:00 - 14:00 hod. /ekonomický a technický úsek, chyžné/. Recepčná od 7:00 - 15:00 hod.
 - b. Pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach:
 - I. zmena: od 6:00 - 13:45 hod. /prevádzka, kuchyňa, obsluhujúci personál/
 - II. zmena: od 12:45 - 20:30 hod. /prevádzka, kuchyňa/
 od 13:45 - 21:30 hod. /obsluhujúci personál/
 - nepretržitá prevádzka: 12 hodinové zmeny od 6:00 - 18:00 hod.
 resp. od 18:00 - 6:00 hod. /strážna služba/.
- V organizačnej zložke Kongresové centrum ACADEMIA Stará Lesná je pracovný čas od 7:00 – 15:00 hod. vrátane obedňajšej prestávky.
- a. Zamestnanci pracujúci v prevádzke majú pracovnú dobu rozvrhnutú podľa § 87 ZP, t.j. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, čo závisí od počtu a dĺžky trvania jednotlivých akcií. V prípade poskytovania polpenzií môže zamestnávateľ nariadiť prerušenie pracovnej zmeny. Uplatňuje sa konto pracovného času.
 - b. Pre pracovníkov THP sa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle § 88, ods. 1 Zákonníka práce. Základný pracovný čas pre zamestnanca na pracovisku je od 9:00 – 14:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6:00 – 18:00 hod.
- 4) Ak to povaha práce dovoľuje, zamestnanec môže so súhlasom priameho nadriadeného vykonať prácu doma. Výkon tejto práce bude posudzovaný a odmeňovaný ako výkon práce na pracovisku.
- 5) Pri celodennej návšteve lekára sa do fondu pracovného času zamestnanca započíta 7,5 hodiny / jedna pätina týždňového pracovného času.
- 6) V budovách, kde kancelárie nie sú klimatizované, nariadi zamestnávateľ zamestnancom v období vyhlásenia výstrahy SHMÚ pred vysokými teplotami aspoň 2. stupňa prácu na doma, ak to povaha práce umožňuje.
- 7) Na pracoviskách kde to pracovné podmienky vyžadujú, poskytne zamestnávateľ zamestnancom ochranné nápoje v mesiacoch jún až september.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 ZP o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- 2) Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu v rozsahu dvoch dní v roku so súhlasom ich priameho nadriadeného.
- 3) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienky odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní, ani za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní krátiť nebude. /§109 odst.1 ZP/

Článok 14

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí svojim zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 76 ods.1 písm. a) alebo b) ZP odstupné a to vo výške:
 - a. dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b. troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c. štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d. piatich funkčných platov, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov
 - e. 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 odstupné vo výške troch funkčných platov
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, podľa § 76a odseku 1 ZP, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Štvrtá časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

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) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať reprezentáciu pracoviska, odbornosť, kvalitu a rýchlosť vykonávaných služieb a ochotu zamestnanca pri plnení pracovných povinností. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor . Jeho výšku určí riaditeľ na základe návrhov vedúcich organizačných zložiek.
- 3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria) na základe návrhu príslušného vedúceho organizačnej zložky.
- 4) Zamestnávateľ môže znížiť priznané osobné príplatky zamestnancov pri preukázateľnom zhoršení finančnej situácie pracoviska po predchádzajúcom prerokovaní s príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 16

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50, resp. 60 rokov veku až do sumy jedného funkčného platu.
- 2) Príplatok za zmenu – zamestnancovi patrí príplatok minimálne vo výške 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej plat. triedy základ. stupnice platových taríf.
- 3) Prostriedky určené na odmeny sa tvoria z úspor na mzdovom fonde. Výšku odmien pracovníkov určí zamestnávateľ na základe návrhov vedúcich organizačných zložiek.
- 4) Zamestnávateľ zohľadní v pracovnom poriadku CSČ SAV spôsob odmeňovania pracovníkov, ktorí budú riešiť havarijné situácie vyvolané poruchami a bezpečnostnými prvkami budovy a technologických zariadení mimo pracovného času dotknutého zamestnanca.

Článok 17

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Mzda za kalendárny mesiac sa vypláca spravidla po uplynutí mesiaca do 7. dňa nasledujúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

- 3) Vo výnimočných prípadoch na žiadosť zamestnanca je možné vyplatiť mzdu aj pred uplynutím mesiaca, so súhlasom riaditeľa.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)
- 5) Zmluvné strany tejto KZ súhlasia so skoršou výplatou mzdy *ad hoc* z organizačných alebo prevádzkových dôvodov (napr. pred koncoročnými sviatkami) aj v inom, ako pevnom termíne v zmysle § 129 ZP.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 18

Ochrana pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až § 8, § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- 1) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- 2) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- 3) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
- 4) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií a vykonávať opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie zo zreteľom na finančné možnosti zamestnávateľa,
- 5) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, zabezpečovať opatrenia na ich predchádzanie,
- 6) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- 7) v súčinnosti s vedúcimi projektov a vedúcimi oddelení 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, pracovný odev, pracovnú obuv,

- 8) na tieto osobné ochranné pracovné prostriedky sú vedúci oddelení povinní dohliadať a zabezpečiť ich udržiavanie v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- 9) v prípade zmeny pracovných podmienok súvisiacich s BOZP v súčinnosti s vedúcimi organizačných útvarov vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- 10) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákonom č. 406/2009 Z. z. úplné znenie zákona č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

Odborové organizácie majú právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

1. Odborové organizácie v záujme toho budú 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 zariadenia 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 na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a procesoch v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d. zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovými organizáciami zhodnotiť minimálne:
 - a. 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti z titulu úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b. 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 20

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať vo funkčnom stave,

- b. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
 - 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnancaa od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca
 - 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákon č. 462/2003 Z .z.)
- 2) Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradovanie tehotných žien na inú vhodnú prácu.
- 3) Zamestnávateľ bude jedenkrát ročne analyzovať stav pracovnej neschopnosti, v prípade potreby prijímať opatrenia a kontrolovať ich plnenie.
- 4) U novoprijatých zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ vstupnú lekársku prehliadku a u odchádzajúcich zamestnancov výstupnú lekársku prehliadku, ak to povaha ich práce vyžaduje.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Výbor ZO bude poskytovať informácie o možnostiach získať rekreačné pobyty v zariadeniach SAV.
- 2) Po dohode s príslušným vedúcim organizačnej zložky môže zorganizovať za rok dva „kultúrno-športové“ dni, ktorých náplň vzájomne dohodne výbor ZO s vedením organizačnej zložky alebo sa dohodne na ústavnej porade zamestnancov a vedenia organizačnej zložky.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky buď neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke maximálne 5 dní.
Alebo dočasne zníži pracovný úväzok, na žiadosť alebo so súhlasom zamestnanca, ak sa na tejto zmene dohodnú v dostatočnom časovom predstihu.

Článok 22

Dôležité osobné prekážky v práci

- 1) Svadba – pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na dva dni na účasť na vlastnej svadbe.
- 2) Sprevádzanie – zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy: pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.
- 3) Úmrtie rodinného príslušníka - pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí manžela, životného partnera alebo dieťaťa, a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.

- 4) Pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí rodiča a inej blízkej osoby a ďalší deň na účasť na pohrebe.

Článok 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť pre zamestnancov stravné vo výške 3,60 € a to nasledovným spôsobom
 - a. Výpočtové stredisko SAV: stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa.
 - b. Kongresové centrum Academia Stará Lesná: strava v závodnej jedálni, alebo stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa v čase výluky závodnej jedálne. V nočných zmenách bude stravovanie zabezpečené formou stravných lístkov.
 - c. THS ÚSV Bratislava: stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa.
 - d. Encyklopedický ústav SAV: stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa.
 - e. Ústredný archív SAV: stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa.
 - f. Vydavateľstvo VEDA: stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa.
 - g. Kongresové centrum Smolenice: strava v závodnej jedálni alebo stravné poukážky od zmluvného poskytovateľa v čase výluky závodnej jedálne. V nočných zmenách bude stravovanie zabezpečené formou stravných lístkov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,72 Eur na jeden stravovací lístok.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154 a § 155 ZP 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 25

Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. Z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a KZVS bod II.7 dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa do sociálneho fondu sa určuje od 1.5.2018 nasledovne:
Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:
 - a. povinným prídélom vo výške 1,00 %

- b. ďalším prídélom vo výške 0,50 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Zamestnancom, ktorí odpracovali minimálne 3 mesiace (do odpracovaných mesiacov sa v tomto prípade nepočíta materská dovolenka), zamestnávateľ zabezpečí príspevok na kultúrne a športové podujatia. Spôsob poskytovania príspevku sa vopred schváli na členskej odborovej schôdzi. Mechanizmus poskytovania príspevkov musí zabezpečiť spravodlivé rozdeľovanie čerpania sociálneho fondu medzi zamestnancami.
 - 3) Pre každú organizačnú zložku bude zamestnávateľ účtovať sociálny fond na samostatnom podúčte. Počiatočný stav podúčtu bude naplnený zostatkom sociálneho fondu pred zlúčením organizácií.
 - 4) Tvorbu sociálneho fondu na jednotlivých organizačných zložkách budú kontrolovať základné organizácie odborov zriadené pri nich. Všetky finančné operácie nad sociálnym fondom musia byť podľa zásad dohodnutých v tejto Kolektívnej zmluve.

Šiesta časť

Záverečné ustanovenia

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne.
- 2) Pri vzájomnom korešpondenčnom styku obe strany súhlasia s používaním e-mailu. Kontaktnými adresami sa rozumejú pracovné e-mailové kontá pridelené zamestnancom od zamestnávateľa.
- 3) Pre splnenie oznamovacej povinnosti tejto zmluvy sa bude považovať účasť členov ZO na porade alebo rade riaditeľa kde sa bude táto problematika prejednávať, za splnenie tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa.
- 4) Táto KZ je vyhotovená v dvanástich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
- 5) Prílohou KZ sú splnomocnenia od všetkých základných odborových organizácií.
- 6) KZ bola prerokovaná na schôdzi členov jednotlivých ZO odborov a vo vedení organizácie.
- 7) Podpisom tejto KZ končí platnosť všetkých prechádzajúcich kolektívnych zmlúv organizácií, ktorých zlúčením vzniklo CSČ SAV.

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

V Bratislave, dňa

.....
Splnomocnený zástupca odborov v CSČ SAV

.....
Štatutárny zástupca zamestnávateľa