

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená
medzi zmluvnými stranami:

Slovenskou akadémiou vied - Úradom SAV
(ďalej len „zamestnávateľ“)
zastúpenou vedúcim Úradu SAV
Ing. Jánom Malíkom, CSc.

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov SAV
(ďalej len „odborová organizácia“),
zastúpenou predsedníčkou odborovej organizácie
Ing. Danou Zegerovou

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Zamestnávateľ uznáva podľa § 231 ZP, 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 oprávnenia 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 označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZ VS“.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje 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 základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020 a končí dňom 31. decembra 2022.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny budú dodatkami KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na príslušný rok platnosti. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
2. U zamestnávateľa sa uplatňuje pružný pracovný čas okrem prípadov uvedených v pracovnom poriadku. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie počas príslušného kalendárneho mesiaca.
3. Tarifný plat zamestnanca zamestnávateľ určí v zmysle §7 ods. 1 a 2 zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení okrem:
 - a. Zamestnanca vykonávajúceho pracovné činnosti zaradené v katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a
 - b. Zamestnanca vykonávajúceho pracovné činnosti zaradené v katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme o ktorých tak rozhodol vedúci Úradu SAVV prípade zamestnancov uvedených v bode a) a b) sa uplatní §7 ods. 4 a 5 zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
4. Osobný príplatok priznáva zamestnancovi vedúci Ú SAV na návrh priamo zodpovedného vedúceho zamestnanca.

5. Pracovnú náplň zamestnancovi určuje priamy nadriadený a schvaľuje vedúci Ú SAV, vedúci zamestnanec hodnotí objem a kvalitu jeho práce.
6. Vedúci Ú SAV prerokuje s výborom odborovej organizácie organizačné zmeny najmenej tri mesiace vopred a to najmä vtedy, ak má dôjsť k uvoľňovaniu zamestnancov zo zamestnania. Pri realizácii organizačných zmien vedúci Ú SAV zabezpečí účasť zástupcu odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1,2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
8. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
9. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
10. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie - výplatný termín je najneskôr 7. deň v nasledujúcom mesiaci. Zamestnávateľ môže určiť aj iný výplatný termín z organizačných, technických, prevádzkových ako aj iných dôvodov hodných osobitného zreteľa.
11. Preddavok na mzdu sa na Ú SAV nevypláca (výnimku povoľuje vedúci Ú SAV).
12. Mzda sa bude zamestnancovi posilať len na 1 účet v banke, ktorú si určí zamestnanec.
13. Zamestnávateľ môže určiť hromadné čerpanie dovolenky po dohode s odborovou organizáciou.
14. Vedúci Ú SAV bude raz štvrťročne informovať výbor odborovej organizácie o prijatí nových zamestnancov, o preradení zamestnancov na inú prácu, o ukončení pracovného pomeru. Výbor odborovej organizácie bude zaujímať stanoviská v prípade, keď o to požiada zamestnanec.

Článok 7

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ vytvorí sociálny fond ako úhrn prídeltu vo výške 1% a dohodnutého prídeltu vo výške 0,5% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení.
2. Rozdelenie sociálneho fondu je nasledovné:
 - a. 60 %o prostriedkov sociálneho fondu sa použije ako príspevok zamestnancovi na závodné stravovanie,
 - b. 20 % prostriedkov sociálneho fondu sa použije ako príspevok zamestnancovi na dopravu,
 - c. 19 % prostriedkov sociálneho fondu sa použije ako príspevok zamestnancovi na účasť na kultúrnych, športových podujatiach, na rekreáciu, regeneráciu pracovnej sily,

zdravotnú starostlivosť (napr. preventívne očkovanie) a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

- d. 1 % prostriedkov sociálneho fondu sa použije na sociálne výpomoci pre zamestnancov Ú SAV. O použití tejto časti fondu rozhoduje vedúci Ú SAV a predseda výboru ZO na základe návrhov zamestnancov Ú SAV. Pridelenie prostriedkov sociálnej výpomoci nie je nárokové.
- e. Príspevky zo sociálneho fondu uvedené v bode a. a b. budú zamestnancom vyplácané raz ročne, vo výplatnom termíne za mesiac február bežného roka.
- f. Vyplatenie prostriedkov zo sociálneho fondu nie je nárokové.
- g. Zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší ako je ustanovený týždenný pracovný čas alebo neodpracovali v organizácii celý kalendárny rok bude príspevok zo sociálneho fondu primerane skrátený.
- h. Príspevky zo sociálneho fondu uvedené v bode c. budú vyplácané na základe predložených účtovných dokladov (napr. faktúra, lístok do divadla a iné).
- i. V prípade nevyčerpania finančných prostriedkov na sociálnu výpomoc v roku v ktorom boli vytvorené, v nasledujúcom kalendárnom roku 50% nevyčerpaného zostatku sa pripočíta k finančným prostriedkom určeným ako príspevok podľa bodu c.
- j. Vedúci úradu, po prerokovaní s predsedom výboru ZO, môže rozhodnúť o presune finančných prostriedkov medzi položkami uvedenými v bodoch a). až d), ak celková výška presunutých finančných prostriedkov neprevýši 10% z celkového objemu tvorby sociálneho fondu.

Článok 8

Sociálna oblasť

- 1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom podávanie jedného hlavného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v zmysle §152, ods. 1 - 2 ZP.
- 2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, odkázaného na diétne stravovanie (napr. celiakia) prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.
- 3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške minimálne 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v tuzemsku v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- 4. Zamestnávateľ v zmysle §152, ods. 5 ZP rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým poskytne stravovanie:
 - a. Zamestnávateľ poskytne možnosť stravovať sa v jedálni Ú SAV aj dôchodcom - bývalým zamestnancom ÚP SAV (od 1. 4. 2002 Ú SAV), ktorí odišli do prvého dôchodku z Úradu Predsedníctva SAV (od 1.4. 2002 Ú SAV).
 - b. Zamestnávateľ poskytne stravovanie dôchodcom , ktorí pracovali u zamestnávateľa nepretržite aspoň tri roky súbežne s poberaním starobného dôchodku.
 - c. Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj dôchodcom, ktorí preukážu , že odišli do prvého dôchodku z organizácie SAV, ktorej je Úrad SAV nástupníckou organizáciou na základe organizačnej zmeny.

- d. Zamestnávateľ poskytne stravovanie dôchodcom, ktorí pracovali nepretržite aspoň tri roky súbežne s poberaním starobného dôchodku v organizácii SAV, ktorej je Úrad SAV nástupníckou organizáciou na základe organizačnej zmeny.
 - e. Príspevok zamestnávateľa na cenu stravného lístku podľa ods. a), až d), je vo výške ako ostatným zamestnancom ÚSAV.
- 5. Zamestnávateľ bude zabezpečovať rekreačné pobyty zamestnancov v účelovom zariadení Ú SAV na Donovaloch a v Senci. Obdobne umožní rekreačné pobyty aj bývalým zamestnancom - dôchodcom, ktorí do prvého dôchodku odišli z ÚSAV.
 - 6. Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnanca udelí zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu. Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnanca udelí zamestnávateľ zamestnancovi odmenu až do výšky jedného funkčného platu.
 - 7. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
 - 8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so školopovinnými deťmi prednostné čerpanie dovolenky v čase školských prázdnin.
 - 9. Výška náhrady príjmu je v období
 - a. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (§55 zákona č. 461/2003 Z. z., ďalej len „denný vymeriavací základ“)
 - b. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.
 - 10. Zamestnávateľ môže poskytnúť na základe dohody vozidlo zamestnancovi Ú SAV pre súkromné účely (svadba, pohreb apod.) alebo jedáleň ÚSAV (svadba, životné jubileum, promócie apod.) za režijné náklady.

Článok 9

Kolektívne vzťahy

- 1. Zmluvné strany sa zaväzujú:
 - a. Poskytovať si navzájom potrebné informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch, rokovaníach organizačného charakteru, o personálnych a finančných otázkach, o ekonomike a rozvoji zamestnávateľa
 - b. Pozývať zástupcov druhej zmluvnej strany na porady, rokovania, akcie najmä pri riešení otázok týkajúcich sa zamestnancov s hlasom poradným.
 - c. Zamestnávateľ bude poskytovať podľa požiadavky výboru odborovej organizácie dostupné sociálno-ekonomické informácie.
- 2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé podmienky na činnosť odborovej organizácie a jej funkcionárom, vrátane poskytnutia miestnosti na rokovanie a jej vybavenie.

Článok 10

Záverečné ustanovenia

1. Vzťahy, ktoré nie sú upravené touto kolektívnou zmluvou sa riadia KZ VS, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Ustanovenia tejto KZ sú pre zmluvné strany záväzné a ich nedodržanie je postihnutelné podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.
3. Plnenie KZ sa vyhodnotí vždy k 31.12. bežného roka na spoločnom zasadnutí zmluvných strán.
4. KZ je vyhotovená v dvoch rovnocenných vyhotoveniach.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
6. Táto zmluva je v zmysle ustanovenia § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou. V zmysle ustanovenia § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov táto zmluva nadobúda účinnosť najskôr dňom nasledujúcim po dni jej zverejnení a v Centrálnom registri zmlúv, ak nie je určené inak.
7. KZ nadobúda platnosť dňom 1.1.2020 a predchádzajúca KZ (2017-2019) a jej dodatky strácajú platnosť a účinnosť dňom 31.12.2019.

Bratislava 19.12.2019

....


Ing. Ján Malík, CSc.
vedúci Ú SAV

.....


Ing. Dana Zegerová
predsedníčka odborovej organizácie