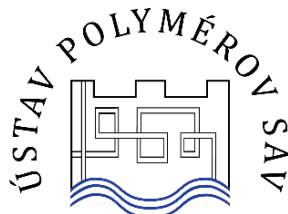


ZÁKLADNÁ ORGANIZAČNÁ NORMA	
Názov: Kolektívna zmluva na rok 2024 Ústav polymérov SAV, v. v. i.	



KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2024

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

Dúbravská cesta 5798/9, 845 41 Bratislava

Kolektívna zmluva na rok 2024 uzatvorená dňa 21.06.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov SAV pri Ústave polymérov, v. v. i., Dúbravská cesta 9, 845 41 Bratislava, IČO: 31804616, zastúpenou Mgr. Silviou PODHRADSKOU, PhD. splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 14 stanov Odborového zväzu zamestnancov Slovenskej akadémie vied a na základe splnomocnenia zo dňa 31.05.2024 (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 plnomocenstva zo dňa 31.05.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, Mgr. Silviu PODHRADSKÚ, PhD., predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 31.05.2024 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 1.7.2024 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 uschovávajú 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 zo zamestnávateľom, že mu bude pravidelne mesačne zrážať určenú finančnú čiastku v prospech účtu Odborovej organizácie. Táto jeho žiadosť priamo nedeklaruje jeho členstvo v Odborovej organizácii.

(4) Zamestnávateľ pristúpil v zmysle KZVS podpísanej na obdobie 1.1.2023 až 31.8.2024 k zvýšeniu základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 % a k zvýšeniu osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

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

(6) Zamestnávateľ zvaží 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 platov.

(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 platov.

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 01.04.2024 a v súlade s 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) Základná výmera dovolenky na zotavenie je 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) 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 ZOVZ 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 pridelovať 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 pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume tohto prechodu
 - b) o dôvodoch tohto prechodu
 - c) o pracovnoprávnych, 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 pracovnoprávnych 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 poslania 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 zmiernosti 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:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c) 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
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f) vykonať 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, v.v.i.

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) V zmysle opatrenia 368/2023 Z. z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny zo dňa 20. septembra 2023 o sumách stravného sú počnúc 1. októbrom 2023 ustanovené nové sumy stravného pre časové pásma (7,80 EUR pre časové pásmo 5 až 12 hodín), od ktorých sa automaticky odvíja i minimálna hodnota stravovacej poukážky poskytovanej zamestnancom vo výške 75% z tejto hodnoty. Zamestnanci v zmysle horeuvedeného majú teda od 1. októbra 2023 nárok na stravovaciu poukážku v hodnote minimálne 5,85 EUR.

Keďže minimálny príspevok zamestnávateľa je 55 %, ak zamestnávateľ poskytuje gastrolístky alebo finančný príspevok na stravovanie, od 01.10.2023 minimálnu výšku príspevku zvyšuje na **3,22 EUR**.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje naďalej prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 77/2008 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov od 1. júla 2024 sumou **1,00 €** na jedno hlavné jedlo.

(3) Zamestnancovi sa umožní právo výberu spôsobu finančnej kompenzácie prídela 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 **3,22 €** 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 prídela do sociálneho fondu je tvorený povinným prídela 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 21. 06. 2024

.....
Mgr. Silvia PODHRADSKÁ, PhD.
predsedníčka V-ZO OZ pracovníkov SAV
pri Ústave polymérov SAV, v. v. i.

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

PRÍLOHA č. 1

S P L N O M O C N E N I E

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV pri Ústave polymérov SAV, v. v. i. so sídlom Dúbravská cesta 9, 845 41 Bratislava, IČO: 31804616, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 22.02.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. Silviu PODHRADSKÚ, PhD., predsedníčku Základnej organizácie OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

Bratislava, 22.02.2022

Výbor ZO OZ:

Mgr. Silvia Podhradská, PhD.

.....

Ing. Alena Šišková – Opáľková, PhD.

.....

Iveta Nestarcová

.

.....

Mgr. Monika Majerčíková

.....

Ing. Anita Eckstein, PhD.

.....

Plnomocenstvo prijímam.

Bratislava, 22.02.2022

.....

Mgr. Silvia Podhradská, PhD.
predsedníčka V-ZO OZ

PRÍLOHA č. 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1.

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 77/2008 (ďalej len "SF") Z.z. v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. SK43 8180 0000 0070 0066 9048. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(4) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

(5) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa pre rok 2024 Iveta Nestarcová.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024:

a/ povinný prídely vo výške 1%	12.128,00 €
b/ splácanie pôžičiek	640,00 €
c/ zostatok SF z r. 2023	8.416,69 €

Spolu: 21.184,69 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024:

a/ návratná pôžička	800,00 €
b/ sociálna výpomoc nenávratná	400,00 €
c/ stravovanie	19.634,69 €
d/ dary	350,00 €

Spolu: 21.184,69 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Sociálna výpomoc návratná

1. Na základe finančných možností ZO OZ v roku 2024 sa sociálna návratná výpomoc (pôžička) poskytne dvom žiadateľom z radu zamestnancov Ústavu polymérov SAV, v. v. i.
2. Zamestnanec Ústavu polymérov SAV, v. v. i. môže požiadať o poskytnutie sociálnej návratnej výpomoci (pôžičky) ak odpracoval na pracovisku minimálne 1 rok.
3. Táto návratná pôžička môže byť poskytnutá v maximálnej výške 400,00 €, pričom minimálna mesačná splátka je 40,00 €.

4. Evidenciu žiadateľov vedie výbor základnej organizácie OZ, ktorý zostavuje poradovník k termínu: 1. august 2024. V prípade nevyčerpania pôžičky do uvedeného termínu, uplatní sa náhradný termín na prijatie žiadostí o poskytnutie návratnej sociálnej výpomoci: 15. november 2024.
5. Pri väčšom počte žiadateľov o sociálnu výpomoc má prednosť zamestnanec, ktorému takáto pôžička ešte nebola poskytnutá.
6. V prípade viacerých zamestnancov, ktorým táto pôžička bola alebo nebola poskytnutá, prednostné poskytnutie je určené dĺžkou zamestnaneckého pomeru zamestnanca na ÚPo SAV, v.v.i.
7. Evidenciu čerpania a prípravu zmluvy realizuje poverený zamestnanec ústavu.
8. Zamestnanec môže požiadať o poskytnutie opätovnej sociálnej výpomoci po uplynutí jedného roka od splatenia predchádzajúcej.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 200,00 €.
2. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane do výšky 200,00 €.

Dary

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu – do výšky celkove 350,00 €.

PRÍLOHA č. 3

Odmeny a dary pri pracovných a životných jubileách

	OZ	zamestnávateľ
Prvý odchod do dôchodku		dvojnásobok funkčného platu
Skutočný odchod do dôchodku	€ 50,00 ^a	
Jubileá - životné		
- 50 rokov	€ 100,00 ^a	€ 332,00 *
- 25 rokov zamestnania		€ 100,00 *

* zamestnávateľ si vyhradzuje právo vyplatiť uvedené sumy za predpokladu, že budú zabezpečené mzdové prostriedky na obdobie platnosti týchto pravidiel. Zamestnávateľ poskytne sumu pri jubileu 25 rokov zamestnania len v prípade, že pracovník odpracoval na ústave, resp. akademickom pracovisku minimálne 2 roky a výška odmeny bude stanovená podľa počtu odpracovaných rokov

^a vypláca sa v hotovosti, alebo vo forme vecného daru iba členom ZO OZ.

Akcie pre **d e t i** členov ZO OZ do 16 rokov z pokladne OZ:

- a) MDD € 10,00 na každé dieťa člena ZO OZ
b) pri narodení dieťaťa € 50,00 na každé dieťa člena ZO OZ * (* vecný dar)

Schôdze a iné finančné investície:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| - členské schôdze – (marec, december) | € 8,00 /1 člena ZO OZ |
| - športovo-relaxačný deň | € 7,00 /1 člena ZO OZ |

PRÍLOHA č. 4

Výšky odvodov členských príspevkov ZO OZ

Odvody členských príspevkov na účet ZO OZ sa vykonávajú podľa zaradenia členov v platových stupniciach a triedach. Pri čiastkovom pracovnom úväzku sa odvod prepočíta v závislosti od podielu úväzku.

Základná stupnica platových taríf - Príloha č. 3 novely zákona č. 553/2003 Z.z. účinnej od 1.1.2019

Platová trieda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Suma v €	2,85	2,90	3,00	3,20	3,50	3,80	4,00	4,40	4,90	5,30	5,70

Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov - Príloha č. 2 nariadenia vlády SR 354/2018 Z.z.

Platová trieda	6	7	8	9	10	11
Suma v €	4,20	4,90	5,20	5,60	6,00	6,50

Uvedená výška odvodov členských príspevkov nadobudla platnosť mesiacom apríl 2019.

Mesačné členské príspevky minimálne vo výške **1,00 €** platia nepracujúci dôchodcovia, ženy počas neplatenej materskej dovolenky a nezamestnaní členovia ZO.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania KZ a ich účinnosť končí dňom podpísania novej KZ.

.....

Mgr. Silvia PODHRADSKÁ, PhD.

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

.....

Mgr. Jaroslav MOSNÁČEK, DrSc.

riaditeľ Ústavu polymérov SAV, v. v. i.