

Centrum spoločných činností Slovenskej akadémie vied, v. v. i.

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Odborovými organizáciami Centra spoločných činností Slovenskej akadémie vied, v. v. i., zastúpenými RNDr. Gabrielou Obadalovou, splnomocnenou 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, v. v. i. so sídlom Dúbravská cesta 9, 835 45 Bratislava, IČO: 398144, zastúpeným Mgr. Lukášom Demovičom, PhD., generálnym riaditeľom

(ďalej "zamestnávateľ")

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) 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 schôdze odborových organizácií, ich štatutárne orgány, splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy RNDr. Gabrielu Obadalovú. Splnomocnenia tvoria prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zakladacou listinou Centra spoločných činností Slovenskej akadémie vied, verejnej výskumnej inštitúcie č. 06192/2021, vydanou 15.11.2021. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálneho riaditeľa 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 Zákonník práce 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

- (1) 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.
- (2) 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 základe uzatvorenej pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na fyzické osoby, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a 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 31.12.2024, alebo dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- (4) Táto 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 „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú Dodatkom 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 Dodatkom 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 15 dní od podpísania tejto KZ, aby po jednom exemplári zmluvy boli k dispozícii na sekretariáte generálneho riaditeľa, na sekretariátoch jednotlivých organizačných zložiek a na príslušných personálnych útvaroch.
- (2) 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 zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku VII ods. (1) tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru 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 Dodatku 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 dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú 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.

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 platových tried a stupňov bude kontrolovať výbor odborového zväzu prostredníctvom povereného člena výboru. Výbor bude konať na základe písomnej 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 účty základných organizácií najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru príslušnej odborovej organizácie na každé zasadnutie Správnej rady, 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

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 použitia (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
 - (i) 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 svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti zrozumiteľným spôsobom vždy na začiatku účtovného obdobia. Ďalšie informácie poskytne zamestnávateľ na základe vyžiadania odborovou organizáciou v dohodnutom čase a dohodnutou formou. V prípade zmien v hospodárskej alebo finančnej situácii alebo zmien vo vývoji jeho činnosti informuje zamestnávateľ bezodkladne
 - (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 dohodnutých nových pracovných pomeroch a o skončených pracovných pomeroch za kalendárny štvrtýrok vždy do 10 dní po skončení kalendárneho štvrtýroka.
 - (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 hradiť 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 zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP)

- (d) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 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 možností 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).
- (7) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancami, u ktorých je náplň práce viazaná výlučne na projekty s obmedzeným časom implementácie, pričom mzdové náklady týchto zamestnancov sú zamestnávateľovi z takýchto projektov refundované. Pri takto uzatvorených pracovných pomeroch sa v pracovnej zmluve explicitne uvedie identifikátor príslušného projektu alebo projektov a v zmysle § 48 ods. 5 ZP aj dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu.

Článok 11

Záväzky odborových organizácií

- (1) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 6 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z ich 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 podľa typu prevádzky ustanovuje nasledovne:
 - (a) 37 ½ hodiny týždenne,
 - (b) 36 ¼ hodiny týždenne v dvojzmennej prevádzke
 - (c) 35 hodín týždenne v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.
- (2) V organizačných zložkách Výpočtové stredisko SAV, Technicko-hospodárska správa ÚSV SAV v Bratislave, Encyklopedický ústav SAV (okrem zamestnancov vykonávajúcich domovnícke práce, vrátane údržby objektu), Archív SAV a VEDA, Vydavateľstvo SAV sa uplatňuje pružný pracovný čas so základným pracovným časom od 9:00 hod. do 14:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 9.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod. Ak to prevádzkové pomery dovoľia, zamestnávateľ umožní zamestnancovi na jeho žiadosť úpravu základného pracovného času. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
- (3) V organizačnej zložke Kongresové centrum SAV, Smolenice je začiatok a koniec pracovného času jednotlivých zmien vrátane prestávok na odpočinok a jedenie nasledovný:
 - (a) pre pracovníkov THP a vedúcich pracovníkov sa uplatňuje pružný pracovný čas so základným pracovným časom od 9:00 hod. do 15:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 7:00 hod. do 9.00 hod. a od 15.00 hod. do 17:00 hod. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
 - (b) pre pracovníkov recepcie sa uplatňuje pružný pracovný čas so základným pracovným časom od 10:00 hod. do 16:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 8:00 hod. do 10.00 hod. a od 16.00 hod. do 18:00 hod. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
 - (c) pre chyžné platí pracovný čas od 6:00 hod. do 14:00 hod.
 - (d) zamestnanci pracujúci v kuchyni a prevádzke ako obslužný personál a vedúci prevádzky majú pracovnú dobu rozvrhnutú podľa § 87 a § 87a ZP, t. j. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, čo závisí od počtu a dĺžky trvania jednotlivých akcií. V prípade konania večerných podujatí môže zamestnávateľ nariadiť prerušenie pracovnej zmeny. Uplatňuje sa konto pracovného času.
 - (e) pre zamestnancov v nepretržitej prevádzke: 12 hodinové zmeny od 6:00 hod. do 18:00 hod., resp. od 18:00 hod. do 6:00 hod. (strážna služba)
- (4) V organizačnej zložke Kongresové centrum SAV ACADEMIA, Stará Lesná je začiatok a koniec pracovného času vrátane prestávok na odpočinok a jedenie od 7:00 hod. do 15:00 hod.
 - (a) zamestnanci pracujúci v prevádzke majú pracovnú dobu rozvrhnutú podľa § 87 a § 87a 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 so základným pracovným časom od 9:00 hod. do 14:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6:00 hod. do 9:00 hod. a od 14:00 hod. do 18:00 hod. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
- (5) V organizačnej zložke Správa účelových zariadení SAV sa uplatňuje:
- (a) pružný pracovný čas so základným pracovným časom od 9:00 hod. do 14:00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 6:00 hod. do 9:00 hod. a od 14:00 hod. do 18:00 hod. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
 - (b) nepretržitá prevádzka: 12 hodinové zmeny vrátane prestávok na odpočinok a jedenie od 06:00 hod. do 18:00 hod., resp. od 18:00 hod. do 06:00 hod. (strážna služba, obsluha kotolne)
 - (c) v prípade nariadenia práce nadčas patrí zamestnancovi plat za prácu nadčas v zmysle platnej legislatívy.
- (6) Ak to povaha práce dovoľuje, zamestnanec môže so súhlasom priameho nadriadeného vykonávať prácu doma. Výkon tejto práce bude posudzovaný a odmeňovaný ako výkon práce na pracovisku.
- (7) Pri celodennej návšteve lekára sa pri pružnom pracovnom čase ako výkon práce posudzuje čas 7,5 hodiny pri ustanovenom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, resp. priemerná dĺžka pracovnej zmeny vyplývajúca z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- (8) 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.
- (9) 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 a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa a dovolenka 9 týždňov zamestnancovi uvedenému v §103 ods. 3 ZP.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP "pracovné zdravotné voľno" v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- (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 poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. 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 plátov.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné v sume:
 - (a) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako desať rokov,
 - (b) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov,ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume:
 - (a) dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako desať rokov,
 - (b) troch funkčných plátov, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov,ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Štvrtá časť

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

Článok 15

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok 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) určit' pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Jeho výšku určí v zmysle organizačného poriadku generálny riaditeľ alebo riaditeľ organizačnej zložky.
- (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)
- (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 jubilea 50 rokov veku a jubilea 60 rokov veku, až do sumy jeho funkčného platu. Rozhodnutie o výške takejto odmeny robí generálny riaditeľ alebo riaditeľ organizačnej zložky v zmysle Organizačného poriadku CŠC SAV, v. v. i.
- (2) Príplatok za zmenu – zamestnancovi patrí príplatok minimálne vo výške 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- (3) Prostriedky určené na odmeny sa tvoria z úspor na mzdovom fonde. Výšku odmien pracovníkov určí zamestnávateľ.
- (4) Zamestnávateľ zohľadní v Pracovnom poriadku CŠC SAV, v. v. i. 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 generálneho riaditeľa (§130 ods. 3 ZP).
- (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, nepripúšťať 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; 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,
- (8) v prípade zmeny pracovných podmienok súvisiacich s BOZP v súčinnosti s vedúcimi organizačných útvarov vypracovávať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovávať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- (9) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude 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

- (1) Odborové organizácie majú právo vykonávať kontrolu stavu BOZP u zamestnávateľa, 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 neškodnej 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 lekárničiek udržiavať vo funkčnom stave,
 - (b) vyplatiť zamestnancovi od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákon č. 462/2003 Z. z.).
- (2) Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preraďovanie 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 riaditeľom organizačnej zložky môže zorganizovať za rok dva „kultúrno-športové“ dni, ktorých náplň vzájomne dohodne výbor ZO s vedením organizačnej zložky alebo sa dohodne na zhromaždení zamestnancov a vedenia organizačnej zložky.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky:
 - (a) 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,
 - (b) 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) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy 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) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednodňové pracovné voľno s náhradou mzdy pri úmrtí rodiča a inej blízkej osoby a ďalší deň na účasť na pohrebe.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu a zo sociálneho fondu v zmysle platnej legislatívy. Zamestnanec má možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie. Organizačné zložky Technicko-hospodárska správa ÚSV SAV, Kongresové centrum SAV, Smolenice a Kongresové centrum SAV ACADEMIA, Stará Lesná poskytujú svojim zamestnancom stravu aj vo vlastnom stravovacom zariadení.
- (2) Rozpis hodnoty stravnej jednotky, finančného príspevku na stravovanie, stravovacej poukážky, ako aj výšky príspevku zamestnávateľa na stravovanie z rozpočtu a výšky príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu je obsahom Prílohy č. 1 k tejto Kolektívnej zmluve. Príloha č. 1 sa bude aktualizovať pridaním novej prílohy s číslaním v druhom rade pri zmene

legislatívnych ustanovení a opatrení týkajúcich sa výšky stravného, a/alebo pri úprave príspevkov zamestnávateľa na stravnú jednotku z rozpočtu a/alebo zo sociálneho fondu.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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 celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - (a) povinným prídelom vo výške 1,00 % a
 - (b) ďalším prídelom vo výške 0,50 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Na regeneráciu pracovnej sily (kultúrne a športové vyžitie) poskytne zamestnávateľ finančný príspevok v určenej výške zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá celý rok. Ak pracovný pomer trvá kratšie ako rok, alebo v prípade nástupu na materskú dovolenku, sa príspevok úmerne kráti. Zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa príspevok kráti úmerne k úväzku. Výplata príspevku sa uskutoční obvykle na konci roka. Výška príspevku a termín jeho vyplatenia sa vopred schváli na členskej odborovej schôdzi samostatne pre každú organizačnú zložku so súhlasom riaditeľa organizačnej zložky.
- (3) Pre každú organizačnú zložku bude zamestnávateľ účtovať sociálny fond na samostatnom podúčte.
- (4) Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na jednotlivých organizačných zložkách budú kontrolovať príslušné základné organizácie odborov. 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 zasadnutí orgánu, 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) Prílohami KZ sú splnomocnenia od všetkých základných odborových organizácií.
- (6) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť od 1.1.2023.

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

V Bratislave dňa 19.12.2022

.....
RNDr. Gabriela Obadalová
splnomocnená zástupkyňa odborov
Centrum spoločných činností SAV, v. v. i.

.....
Mgr. Lukáš Demovič, PhD.
generálny riaditeľ
Centrum spoločných činností SAV, v. v. i.