

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2015

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Prognostický ústav SAV zastúpený riaditeľkou JUDr. Mgr. Martinou Lubyovou, PhD.

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základnou organizáciou odborov pri Prognostickom ústave SAV , so sídlom v Bratislave, zastúpený predsedom Výboru ZO OZ PÚ SAV, Ing. Richardom Heribanom, PhD

(ďalej len “odborová organizácia“)

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje vzájomné vzťahy medzi Prognostickým ústavom SAV (ďalej len zamestnávateľ) a Základnou organizáciou odborov pri Prognostickom ústave SAV, ich práva a povinnosti v rozsahu zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov(ďalej len ZP), zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej zákon č. 552/2003 Z.z.) a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 553/2003 Z.z.)

Článok 2

- 1) KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas.
- 2) KZ sa uzatvára na obdobie roka 2015. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením platnosti KZ ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán táto stráca platnosť. KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
- 3) 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 *čísľujú sa v poradí v akom sú uzatvorené*. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť v budúcnosti tie ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny , ako aj ustanovenia, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi.

- 4) Zmluvné strany uchovávajú KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- 5) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s KZ 2015 v rámci plnenia povinnosti §47 ods.2 ZP.

Článok 3

- 1) Zamestnávateľ poskytne v prípade potreby na prevádzkovú činnosť základnej organizácii nevyhnutné priestory.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že člen základnej organizácie – zamestnanec, bude uvoľňovaný na akcie organizované odborovým zväzom, po predložení dokladu o akcii žiadosti zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas. Zmeškaný pracovný čas zamestnanca bude zamestnávateľ považovať za odpracovaný čas t.j. za súčasť odpracovaných hodín.
- 3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí na základe písomnej dohody o zrážkach z platu zrážky z platu zamestnanca, ktorý je členom odborovej organizácie vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena v prospech účtu OZ PÚ SAV .

Do pokladne výboru OZ PÚ SAV odovzdávajú členské príspevky vo výške 1% interní doktorandi (členovia OZ PÚ SAV).

- 4) Základná odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie zrážky z platu vo výške 1% všetky zúčtovacie údaje.

Časť II.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 4

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť svoje povinnosti v pracovnoprávnej oblasti v rozsahu, ako mu vyplývajú zo ZP, VZ a ostatných právnych predpisov vzťahujúcich sa na danú oblasť. Zamestnávateľ predloží základnej organizácii návrhy opatrení dotýkajúcich sa otázok: sociálnej politiky, zlepšenia pracovného prostredia, organizačných zmien za ktoré sa považuje činnosť zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, ochrana zdravia zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ bude zasielať základnej odborovej organizácii smernice a vnútorné predpisy na zaujatie stanoviska.
- 3) Základná odborová organizácia pri uplatnení svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, má právo vyžadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok a vyžadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov. O plánovanej

kontrole, pri ktorej je potrebná súčinnosť, je základná organizácia povinná informovať zamestnávateľa 14 dní vopred, vrátane osôb, ktoré kontrolu vykonajú.

Článok 5

- 1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý vykonáva práce vo verejnom záujme, v osobitných prípadoch určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Jedná sa o pracovné činnosti, ktorých platové ohodnotenie je v porovnaní s podmienkami na trhu práce neporovnateľne nižšie.
- 2) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
- 3) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa zákona 553/2003 Z.z. Nariadením vlády Slovenskej republiky č. 393/2014 Z.z. sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. Januára 2015 do 30. júna 2015 v sume platovej tarify podľa:
 - a) základná stupnica platových taríf v zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, uvedená v prílohe c. 1 k nariadeniu vlády č. 393/2014.Z.z.
 - b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorá tvorí prílohu c. 2 k nariadeniu vlády č. 393/2014.Z.z.
 - c) osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov, ktorá tvorí prílohu c. 3 k nariadeniu vlády č. 393/2014.Z.z.
- 4) Zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme ustanovuje Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 393/2014 Z.z. zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov od 1. júla 2015 v sume platovej tarify podľa:
 - a) základnej stupnice platových taríf v zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, uvedenej v prílohe c. 5
 - b) osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov, uvedenej v prílohe c. 6
 - c) osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov, uvedenej v prílohe č. 7.
- 5) Podmienky poskytovania odmien zamestnancovi podľa §20 zákona 553/2003 Z.z., IS PÚ SAV č.3/2013 a dodatkov k IS:
 - Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku;
 - Za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy;

- Za kvalitné vykonávania pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.
 - Z uspokojených platových /mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodu PN, OČR, pracovného voľna bez náhrady mzdy/, môže navrhnúť vyplatiť mimoriadne odmeny zamestnancom, ktoré reálne plnili pracovné povinnosti za neprítomného zamestnanca.
Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, odmena sa poskytuje len raz, a to za hlavný pracovný pomer.
- 6) Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Výplatný termín platu je desiaty deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni prípadne na sviatok, v tom prípade s plat vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň. Zamestnávateľ bude zasielať plat/mzdu na jeden osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadi/l v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.
- 7) Výmera dovolenky zamestnancov je zvýšená o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v §103 ods. 1 až ods. 3 ZP. Adekvátne na základe splnenia podmienok na jej čerpanie zo strany jednotlivého zamestnanca.
- 8) Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času
Pracovný čas vedeckých a administratívnych zamestnancov je upravený v platnom pracovnom poriadku na pružnú pracovnú dobu, pričom časový úsek od 9,00 do 15,00 je pevný.
- 9) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je nasledujúca:
Od 1 do 3- tieho dňa 25%
Od 4 dňa do 10 dňa dočasnej PN -55% z denného VZ za každý kalendárny deň.

Článok 6

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na uvoľnené alebo novovytvorené pracovné miesta bude obsadzovať prednostne vlastnými zamestnancami, ak o ne prejavia záujem a budú spĺňať predpoklady podľa zákon č. 552/2003 Z.z.
- 2) Vzhľadom na povinnosť zamestnávateľa pod sankciou neplatnosti vopred prerokovať s výborom ZO výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, doručí zamestnávateľ žiadosť o prerokovanie predsedovi OZ pri PÚ SAV minimálne 10 pracovných dní pred dorúčením zamestnancovi pri výpovedi a pri okamžitom skončení pracovného pomeru, tak aby mohol okamžité skončenie pracovného pomeru prerokovať do 2 pracovných dní.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť vedecko-výskumným a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou.

- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s ktorými má uzatvorený pracovný pomer pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa v mesiaci s náhradou mzdy, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi sa posudzuje ako výkon práce. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Časť III.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 7

Sociálny fond je nástrojom realizácie organizačnej sociálnej politiky a hlavným zdrojom jej financovania. Sociálny fond sa vzťahuje na zamestnancov Prognostického ústavu SAV, ktorí sú v pracovnom pomere.

Finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte sociálneho fondu zamestnávateľa. Tvorba a použitie prostriedkov bude v roku 2015 bude nasledovné:

- 1) Sociálny fond sa bude tvoriť
 - a) Povinným prídelom vo výške 1% zo základu ustanoveného v §4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a
 - b) Ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok podľa KZ VS.
- 2) Zmluvné strany sa budú pri použití prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu. Zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevky:
 - Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v Jedálni SAV a v blízkosti pracoviska, z dôvodu, že nemá vlastné stravovacie zariadenie. Za rovnakých podmienok poskytne zamestnávateľ stravovacie poukážky zamestnancom, ktorí pracujú v rámci schválenej domáckej práce-telepráce. Hodnota stravovacieho lístku – poukážky bola dohodnutá v sume 3,20€;
 - Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na stravovanie vo výške 0,40€ na jedno jedlo na jedného zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na nasledujúci mesiac taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní neprítomnosti z dôvodu služobnej cesty (dlhšej ako 5 hodín), dovolenky, OČR, PN, neplateného voľna.
 - Na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu duševných a fyzických síl.
 - Nealkoholické nápoje na spotrebu na pracovisku v letnom období.

- Pri narodení dieťaťa vo výške 50€ na jedno dieťa.
- Vecné alebo peňažné dary a odmeny pri životnom jubileu a prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok

Finančné príspevky pri životnom výročí sú poskytované všetkým zamestnancom bez ohľadu na typovú pozíciu v ktorej sú zaradení.

- Pri dosiahnutí 50 rokov veku vyplatí zamestnávateľ zo sociálneho fondu čiastku 60 €. Táto čiastka sa vzťahuje k plnému pracovnému úväzku. V prípade čiastočného pracovného úväzku sa čiastka prepočíta úmerne k úväzku.
- Mimoriadny nenávratný príspevok poskytnutý zamestnancovi vo výške 60€ z dôvodu hodného osobitného zreteľa.
- Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

Finančný príspevok vyplatený pri životnom jubileu bude vo výplatnej páske uvedený ako príspevok zo SF.

Článok 8

- 1) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odstupné podľa §76 ods.5 Zákonníka práce.
- 2) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- 3) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné ak jeho pracovný pomer k PÚ SAV trval nepretržite 10 rokov, odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods 1 a 2 ZP a v čl. II. bod 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí postupujú pri odmeňovaní podľa zákona 553/2003 Z.z. v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca (podľa § 76a)
 - pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení;

- pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku odchodné až po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku.
- Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1

Časť IV. Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zmluvná strana a THS ÚSV SAV dostane po jednom podpísanom výtlačku KZ 2015.
- 2) Táto KZ, nadobúda platnosť dňom jej uzavretia a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv „CRZ“ [zákon č.546/2010, ktorým sa dopĺňa zákon č. 40/1964 Z.z. Občiansky zákonník a zákon č. 211/2000 o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov].

V Bratislave, 31.03. 2015

JUDr. Mgr. Martina Lubyová, PhD.
Riaditeľka Prognostického ústavu SAV

Ing. Richard Heriban, PhD.
predseda ZO odborov pri PÚ SAV