

Kolektívna zmluva

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 21.2.2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov SAV č. 48, Centrum biovied SAV, Dúbravská cesta 9, 840 05 Bratislava,

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov SAV č. 88-41-5403, Centrum biovied SAV, organizačná zložka Ústav fyziológie hospodárskych zvierat v Košiciach,

zastúpenými Mgr. Bohumilou Jurkovičovou Tarabovou, PhD., predsedníčkou ZO OZ CBv a RNDr. Štefanom Čikošom, CSc., predsedom ZO OZ CBv ÚFHZ

a

Centrom biovied SAV so sídlom v Bratislave, Dúbravská cesta 9, 840 05, IČO: 00490 890, zastúpeným Ing. Zdenou Sulovou, DrSc., riaditeľkou Centra biovied SAV

nasledovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia
Definícia pojmov

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV č. 48, Centrum biovied SAV, Dúbravská cesta 9, 840 05 Bratislava (ďalej v texte „ZO OZ CBv“).

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV č. 88-41-5403 pri Centre biovied SAV, organizačná zložka Ústav fyziológie hospodárskych zvierat v Košiciach (ďalej ZO OZ CBv ÚFHZ).

Centrum biovied SAV so sídlom v Bratislave, Dúbravská cesta 9, 840 05, IČO: 00490 890, zastúpené Ing. Zdenou Sulovou, DrSc., riaditeľkou CBv (ďalej v texte „zamestnávateľ“).

„Príslušná základná odborová organizácia“ znamená odborovú organizáciu, ktorej je daný zamestnanec členom.

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má 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 Odborového zväzu SAV a zo splnomocnenia zo dňa 29.11. 2018, ktorým výbor ZO OZ CBv a výbor ZO OZ ÚFHZ CBv, splnomocnili Mgr. Bohumilu Jurkovičovú Tarabovú, PhD., predsedníčku odborovej organizácie ZO OZ CBv, na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Splnomocnenie tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou. 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 spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov skratka "ZP", namiesto označenia zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka "OVZ", namiesto zákona číslo 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „VPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa OVZ skratka "KZVS".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ, základné odborové organizácie ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ. Základné odborové organizácie uznávajú zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas

účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná po jej podpísaní oboma zmluvnými stranami. KZ nadobúda účinnosť aktom podpisu. Táto KZ stráca účinnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán alebo zánikom ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ.

(4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú Doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, KZVS, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode Doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Členovia výboru ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ zabezpečia do 10 dní od podpísania tejto KZ, aby po jednom rovnopise zmluvy boli k dispozícii na sekretariáte riaditeľa a u personálnej referentky.

(2) ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia, formou elektronickej pošty.

(3) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

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

Článok 7

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 výluku, 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 8

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.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 Eur. Zmluvná

pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Príslušná základná odborová organizácia môže prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov 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, podľa ZP a zákona o sťažnostiach. 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 zaraďovaní zamestnancov do platobných tried a stupňov bude kontrolovať výbor odborového zväzu prostredníctvom povereného člena výboru. Výbor bude konať na základe požiadavky zamestnanca.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať princípy rovnakého zaobchádzania so zamestnancami v zmysle ustanovení zákona 365/2004 v znení neskorších predpisov.

Článok 10

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 ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- 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 základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy. Študenti doktorandského štúdia prispievajú členským príspevkom vo výške 1 Euro mesačne.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZO OZ CBv alebo ZO OZ CBv ÚFHZ na každé kolégium riaditeľa CBv SAV, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných a sociálnych podmienok

zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru príslušnej základnej odborovej organizácie.

Článok 11

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

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci písomný súhlas príslušnej základnej odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 VPVZ),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
 - vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) písomne informovať príslušnú základnú odborovú organizáciu najmä :
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa do 10 dní (§ 47 ods. 4 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods. 2, 4 ZP) o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
- c) informovať príslušnú základnú odborovú organizáciu:
 - zrozumiteľným spôsobom po prijatí rozpočtu a pri dôležitých zmenách o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods.1,2 ZP),
 - 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),
 - o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili,
 - o skončených pracovných pomeroch do 10 dní,
 - o plánovanom dlhodobom zahraničnom pobyte zamestnancov ústavu (viac ako 3 mesiace) vzhľadom na členstvo v ZO a platenie členských príspevkov. Zamestnanec počas dlhodobého zahraničného pobytu bude hradíť členský príspevok vo výške 1% z priemerného platu, poberaného na ústave. V opačnom prípade sa preruší členstvo v ZO so všetkými dôsledkami zo strany príslušnej základnej odborovej organizácie,
- d) vopred prerokovať s príslušnou základnou odborovou organizáciou najmä:
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),

- opatrenia zamerané na 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 50 eura (§ 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),
- e) umožniť príslušnej základnej odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

- (1) ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 ods.1 tejto KZ.
- (2) ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) ZO OZ CBv a ZO OZ CBv ÚFHZ sa zaväzujú prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Členovia výboru základných 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 z tejto KZ a z KZVS

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, pokiaľ takto ustanovený pracovný čas nie je v rozpore so ZP a KZ vyššieho stupňa.

(2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku. Pracovný čas sa vyhodnocuje za obdobie jedného mesiaca.

(3) Na pracovisku bude naďalej uplatňovaný pružný pracovný čas so základným pracovným časom od 9 do 14 hodiny. Ak to prevádzkové pomery dovoľia, zamestnávateľ umožní zamestnancovi na jeho žiadosť úpravu pracovného času.

(4) Zamestnanec môže príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním vykonávať prácu doma, alebo na inom ako zvyčajnom mieste za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy to umožňuje (§52 ZP). Zamestnávateľ takémuto zamestnancovi poskytne stravné, pretože prácu vykoná (§152 ods.7 ZP). Prácu doma povoľuje vedúci oddelenia alebo riaditeľ organizačnej zložky a zamestnanec si vypíše dovolenkový lístok s označením „práca doma“ .

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

(1) V zmysle KZVS bod II.2 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, t.j. 5 pracovných dní.

(2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1, má nárok na ďalší týždeň, t.j. 5 pracovných dní, dovolenky.

(3) So súhlasom priameho nadriadeného bude zamestnancom poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade náhleho zhoršenia zdravotného stavu alebo inej náhlejšej situácie, a to v rozsahu 6 dní v priebehu kalendárneho roka, maximálne 2 dni kumulovane v priebehu jedného mesiaca. Zamestnanec je povinný okamžite informovať o čerpaní tohto voľna e-mailom alebo inou dokladovateľnou formou vedúceho oddelenia alebo vedúceho organizačnej zložky a personálne oddelenie CBv. Zamestnanec si vypíše dovolenkový lístok s označením „KZ“.

Článok 15 **Odstupné a odchodné**

(1) 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 a 2 ZP, KZVS bod II.5, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZVS bod II. 6). Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZVS bod II. 6).

Článok 16
Právne nároky pri skončení pracovného pomeru

(1) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

(2) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

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

Článok 17
Platové podmienky

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa OVZ.

Článok 18
Zaradovanie zamestnancov do platových tried

(1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie (§ 5 ods.1 OVZ).

(2) Zamestnávateľ môže zaradiť zamestnanca, ktorý dosiahol úplné stredné vzdelanie, do 6. platovej triedy len vtedy, ak má podľa druhu práce vykonávať pracovnú činnosť zaradenú v katalógu do tejto platovej triedy a spĺňa osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu ustanoveného na jej vykonávanie (§ 5 ods. 9 OVZ).

Článok 19
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu. (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(2) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

Článok 20
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Mzda za kalendárny mesiac sa vypláca spravidla po uplynutí mesiaca v nasledujúcom mesiaci, najneskôr do 7. dňa.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Vo výnimočných prípadoch na žiadosť zamestnanca je možné vyplatiť mzdu aj pred uplynutím mesiaca, so súhlasom riaditeľa.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.8 ZP a § 131 ods.7 ZP).

(5) Mzda za mesiac december príslušného roka bude vyplatená do 31. decembra príslušného roka. Toto ustanovenie sa týka i príslušného prípadného 13. resp. 14. platu, ktorý môže byť vyplatený kedykoľvek počas daného roka.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 21

Ochrana práce

(1) 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 nezávadnú prácu.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a/ 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, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
- d/ 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 ústavu,
- e/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, zabezpečovať opatrenia na ich predchádzanie,
- f/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- g/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonávania: pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať,
- h/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- i/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- j/ vyžadovať od vedúcich projektov a vedúcich oddelení zabezpečenie potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov, umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov,

pracovných odevov a pracovnej obuvi, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov,

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

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Príslušná základná odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Príslušná základná 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s príslušnou základnou odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 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 23

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ žiadať preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,

- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať vo funkčnom stave,
- c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
 - 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvých dvoch PN zamestnanca v kalendárnom roku,
 - 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas tretej a ďalších PN zamestnanca v kalendárnom roku (§ 8 zákon č. 462/2003 Z.z.).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky, ktorá potvrdí jeho celkovú zdravotnú spôsobilosť, pred podpísaním pracovnej zmluvy.

(3) Zamestnávateľ bude vyžadovať od zamestnanca potvrdenie o celkovej zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania na základe absolvovanej preventívnej prehliadky podľa čl. 25 ods. 1 a/ KZ, jedenkrát za dva roky. Poplatok za vystavenie potvrdenia bude zamestnancovi preplatený zamestnávateľom.

(4) Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradenie tehotných žien na inú vhodnú prácu.

(5) V prípade náhrady škody v dôsledku pracovného úrazu zamestnanca jej výšku stanoví zamestnávateľ po prerokovaní s príslušnou základnou odborovou organizáciou.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Výbor ZO bude poskytovať informácie o možnostiach získať rekreačné pobyty v zariadeniach SAV. Výbor ZO zabezpečí refundáciu príspevkov pre pracovníkov SAV z OZ P SAV po ukončení rekreácie v uvedených zariadeniach a detskej rekreácie. Za detskú rekreáciu sa považujú všetky podujatia, ktoré sú organizované pre deti vo veku od 6 do 15 rokov akýmkoľvek inštitúciami.

(2) Pracovisko umožní ZO zorganizovať za rok dva ústavné dni, ktorých náplň vzájomne dohodne výbor ZO s vedením ústavu.

(3) Zamestnávateľ poskytne rodičovi a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky 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. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky a bude poskytnuté po vyčerpaní minimálne 20 dní riadnej dovolenky.

Článok 25

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť pre zamestnancov stravovanie formou nákupu stravných lístkov alebo elektronických dobíjateľných kariet alebo inou formou, ktorú umožňujú príslušné právne predpisy.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 40/2009 Z.z. o cestovných náhradách a Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 110/2009 Z. z. o sumách stravného.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Suma je špecifikovaná v Prílohe č. 3 tejto KZ.

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154 a § 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Vedeckému pracovníkovi v pracovnom pomere na dobu určitú riaditeľ oznámi najneskôr 6 týždňov pred ukončením tejto doby, že mu nebude pracovná zmluva predĺžená.

Článok 27 **Sociálny fond**

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. Z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa a tiež v súlade so zákonom č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Príslušná základná odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) Zmluvné strany sa v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. Z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a KZVS bod II.8 dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1% a

b) ďalším prídelením vo výške 0.25%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie povinného ročného prídelenia vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku. Ekonomicko technický úsek CBv (ETÚ) eviduje pre každú

organizačnú zložku CBv príjem a čerpanie SF vytvoreného z miezd (podľa odseku 2 tohto článku) pracovníkov danej organizačnej zložky. Čerpanie sociálneho fondu odsúhlasuje vedúci organizačnej zložky po prejednaní s príslušnou odborovou organizáciou nasledovne: čerpanie prostriedkov zo SF tvoreného pracovníkmi ÚMFG a ÚBGŽ prejednáva s ZO OZ CBv a čerpanie prostriedkov zo SF tvoreného pracovníkmi ÚFHZ prejednáva s ZO OZ CBv ÚFHZ.

Šiesta časť

Článok 28 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne.

- (2) Prílohy KZ tvoria:
- splnomocnenie (č. 1)
 - memorandum (č. 2)
 - cena stravného lístka a jej položky (č. 3)
 - použitie a čerpanie sociálneho fondu (č. 4)

(3) Táto KZ je vyhotovená v šiestich rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(4) KZ bude umiestnená na webovom sídle CBv SAV bez príloh v súlade so zásadami ochrany osobných údajov. KZ bude distribuovaná vrátane príloh všetkým zamestnancom v elektronickej forme prostredníctvom distribučného zoznamu zam-cbv@savba.sk.

KZ bola prerokovaná a schválená:

vedením organizácie dňa 6.2.2019
na Členskej schôdzi ZO OZ CBv dňa 15.2.2019
na Členskej schôdzi ZO OZ CBv ÚFHZ dňa 13.2.2019

(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, na znak toho ju podpisujú.

.....
Mgr. Bohumila Jurkovičová Tarabová, PhD.
predsedníčka ZO OZ CBv

.....
Ing. Zdena Sulová, DrSc.
riaditeľka CBv SAV

.....
RNDr. Štefan Čikoš, CSc.
Predseda ZO OZ CBv ÚFHZ