

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
CENTRA SPOLOČENSKÝCH A PSYCHOLOGICKÝCH VIED SAV
NA ROK 2022**

Kolektívna zmluva na rok 2022 (ďalej „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2022, medzi zmluvnými stranami:

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV (ďalej „CSPV SAV“) ako zamestnávateľ, zastúpený riaditeľkou CSPV SAV Mgr. Denisou Fedákovou, PhD.

a

Odborovým zväzom Veda a Výskum (ďalej OZ VaV), zastúpený Ing. Richardom Heribanom, PhD., predsedom OZ.

**Článok 1
Použitie základných pojmov**

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať na spoločné označenie zamestnávateľa a základnej odborovej organizácie „zmluvné strany“, namiesto CSPV SAV v zmysle Organizačného poriadku CSPV SAV označenie „Centrum“, namiesto zákona č. 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 označenie „zákon o odmeňovaní“, namiesto označenia kolektívna zmluva, ktorú uzatvára zamestnávateľ, sa používa označenie „KZ“, namiesto základná organizácia skratka „ZO“.

**Článok 2
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

KZ a jej obsah sa môže 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 číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 3
Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Jeden originál KZ bude uložený u predsedu ZO, 1 originál na sekretariáte riaditeľky Centra, 1 originál na sekretariáte vedúcich organizačných zložiek Centra a jeden na CSČ-THS ÚSV SAV Bratislava.

Článok 4
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

ZO sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ pre rok 2022.

Novoprijatých zamestnancov je zamestnávateľ povinný informovať o existencii odborovej organizácie pôsobiacej pri Centre a s obsahom KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 5
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ môže uzavrieť so zamestnancom pracovný pomer na dobu určitú alebo neurčitú.

a) Pracovný pomer na dobu určitú možno v pracovnej zmluve vymedziť nielen konkrétnym dňom, ale aj iným spôsobom (napr. skončením pracovnej úlohy alebo iných prác, návratom zamestnankyne, prípadne zamestnanca z materskej dovolenky a pod.) nevzbudzujúcim žiadnu pochybnosť, kedy sa má pracovný pomer skončiť;

Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú končí právnou udalosťou alebo uplynutím dohodnutej pracovnej doby bez toho, aby zamestnávateľ uplatnil niektorý z taxatívne uvedených výpovedných dôvodov, bez akéhokoľvek ďalšieho obmedzenia (napr. pre jednanie s príslušným odborovým orgánom alebo počas dočasnej práceneschopnosti či tehotenstva zamestnankyne a pod.).

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

b) Pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak neboli splnené podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon o odmeňovaní a ustanovenia KZ vyššieho stupňa a tejto KZ.

Zamestnávateľ vypláca mzdu zamestnancom bankovým prevodom na ich osobný účet vo výplatných termínoch ním určených.

Zamestnávateľ je oprávnený po dohode so ZO uskutočniť ad hoc výplatu mzdy aj v iných výplatných termínoch.

Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.

Kvalifikačné kritériá ako podklad pre prípadné uvoľnenie pracovníkov zo zamestnania sa vzťahujú na všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich fyzický vek. Vedecký pracovník má právo na overenie svojej spôsobilosti pred atestačnou komisiou Centra.

Článok 6 Mzda, Osobný príplatok, Odmena

Základné mzdové predpisy platné pre odmeňovanie zamestnancov Centra v roku 2022 sú:

a) zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

b) zákon č. 360/2020 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

c) zákon č. 534/2021 Z.z. o štátnom rozpočte na rok 2022.

d) nariadenie vlády č. 388/2018 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

e) nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 354/2018, ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní v znení neskorších predpisov.

f) základná tabuľka (príl. 3 k zákonu 553/2003 Z.z.), platná od 1.1.2020 v znení prílohy č. 3 NV SR č. 388/2018 a tabuľka učiteľov VŠ a VVZ (príl. č. 5 k zákonu č. 553/2003 Z.z.), platná od 1.1.2020 v znení NV SR č. 338/2019.

Zamestnávateľ podľa §25 zákona 553/2003 Z.z. je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca; tým nie je dotknutá povinnosť poskytnúť údaje o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach, ak tak ustanoví osobitný zákon.

Zamestnávateľ bude zasielať plat na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, raz mesačne, najneskôr v 10. deň nasledujúceho mesiaca.

Tarifný plat, osobný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky určené mesačnou sumou sa

zamestnancovi poskytujú za prácu vykonávanú v rozsahu ustanoveného pracovného času.

V súlade s rozpočtovým hospodárením rozpočtových organizácií a ukončením finančných operácií do konca bežného roka bude zamestnávateľ vyplácať zamestnancom mzdu za mesiac december, splatnú v mesiaci január nasledujúceho roka, v mesiaci december príslušného bežného roka. Všetky mzdové náležitosti zamestnancov bude vyplácať v mimoriadnom výplatnom termíne po 20. decembri do 30. decembra bežného kalendárneho roka (termín bude stanovený v závislosti od sviatkov pripadajúcich na dni pracovného pokoja).

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g) - príplatok za prácu v krízovej oblasti, zákon č. 553/2003 Z.z.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za (§20):

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku, alebo
- aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
- prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleník,
- prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

V odôvodnených a dokladovaných prípadoch výkonu práce nečerpaných mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodov § 141 ZP (od 11. dňa PN, pracovného voľna bez náhrady mzdy, dlhodobých pracovných ciest v zahraničí), zostáva na základnom pracovisku organizačnej zložky Centra a vedúcich pracoviska vyplatenie mimoriadnej odmeny.

Odmena za prácu pri príležitosti letných dovoleník sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa písm. k) vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 7 Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 ZP najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, odstupné najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
3. V iných prípadoch výpovede alebo skončenia pracovného pomeru či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa sa o odstupnom neuvažuje.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2 ZP.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných platov (t.j. funkčný plat + odchodné vo výške 2 funkčných platov), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
6. Zamestnanec predloží zamestnávateľovi rozhodnutie o priznaní dôchodku.

Článok 8 Pracovný čas zamestnancov , dovolenka, pracovné voľno a neplatené voľno

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom vykonávať pedagogickú činnosť súvisiacu s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska zamestnávateľa.

V prípade nevyčerpania plnej výmery dovolenky do konca daného kalendárneho roka, nárok na dovolenku zamestnancov za daný kalendárny rok nezaniká len do výšky 7 dní, ktoré sa prenášajú do nasledujúceho kalendárneho roka. Termín vyčerpania prenesených dní dovolenky je prvý kvartál nasledujúceho roka.

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnancov v zmysle § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

V prípade, že dovolenku čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom, považuje sa za deň dovolenky čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

U zamestnávateľa sa bude i naďalej uplatňovať pružný pracovný čas v zmysle § 88-90 ZP a vlastnej smernice zamestnávateľa pre uplatňovanie pružného pracovného času.

Zamestnávateľ poskytne každému pracovníkovi pracovné voľno s náhradou mzdy z iných dôvodov, ako sú osobné prekážky v práci - tzv. "sick day" (zdravotné voľno) - v zmysle Zákonníka práce (§ 141 ods. 3 písm. b) v rozsahu max. 5 pracovných dní v kalendárnom roku (čerpanie 1 pracovný deň za obdobie 2 mesiacov). Pracovník je povinný požiadať o pracovné voľno nadriadeného vedúceho pracovníka najneskôr do začiatku základného pracovného času v deň, na ktorý voľno žiada. Poskytnutie tohto voľna dokladuje v mesačnom výkaze práce označením dôvodu neprítomnosti "sick day". Nevýčerpaním tohto pracovného voľna nevzniká pracovníkovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka, nakoľko sa jedná o nárok, ktorý si pracovník môže, ale nemusí uplatniť. Za vyčerpané pracovné voľno pracovníkovi nevzniká nárok na stravný lístok.

Zamestnávateľ môže v zmysle § 52 Zákonníka práce dohodnúť s vedeckým pracovníkom domácku prácu podľa podmienok dohodnutých buď v pracovnej zmluve alebo v dodatku k pracovnej zmluve. O uplatnení domáckej práce rozhoduje nadriadený vedúci pracovník. Vedecký pracovník je povinný ku koncu mesiaca dodať pracovný výkaz s popisom takto vykonanej činnosti. Domácka práca môže byť dohodnutá aj s administratívno-technickým pracovníkom, ak to povaha požadovanej činnosti umožňuje. Maximálny počet dní v týždni, ktoré si pracovník môže na domácku prácu vybrať, sú 2. Tieto zvolené dni musia byť iné, ako sú na danom ústave určené povinné dni.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprevádzajúceho dieťa pri nástupe do 1. a 2. ročníka ZŠ.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť v prípade naliehavej potreby pracovníkom Centra rodičom maloletých detí, neplatené voľno v max. dĺžke 5 dní v kalendárnom mesiaci.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno /max. 3 dni v kalendárnom roku/ s náhradou mzdy pre všetkých pracovníkov Centra v prípade konania akcií celocentrového resp. celoústavného charakteru s účasťou všetkých pracovníkov /brigáda, športový deň a pod./.

Zamestnanec je povinný, ak tomu nebránia prekážky, ktoré zamestnanec nevedel predvídať, vyčerpať v príslušnom kalendárnom roku dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok. Zmluvné strany sa dohodli na tom, aby si zamestnanci čerpali dovolenku v súlade so ZP a plánom čerpania dovoleniek a podľa pokynov vedúcich organizačných zložiek CSPV SAV. V odôvodnených prípadoch po vyčerpaní dovolenky zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ZP.

Čerpanie neplateného voľna ako systém riešenia nedostatku mzdových prostriedkov pracoviska je neprípustné.

Čas strávený na pracovnej ceste sa počíta od začiatku dňa v deň nástupu na pracovnú cestu do konca dňa v deň ukončenia pracovnej cesty, t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. Miestom nástupu je pracovisko, na ktorom je zamestnanec zaradený alebo miesto, ktoré mu

bolo v cestovnom príkaze určené, ako miesto nástupu na pracovnú cestu. Miesto ukončenia pracovnej cesty, je miesto dohodnuté a zapísané v cestovnom príkaze.

Čas strávený na služobnej ceste presahujúci rozsah stanoveného pracovného času sa nebude považovať za prácu nadčas.

Ak návšteva zamestnanca trvá u lekára viac ako 4 hodiny, má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy za čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času v daný deň.

Článok 9

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmiernu.

Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzkov z KZ, z ktorých nevznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom.

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ formou sťažnosti podanej zamestnávateľovi, podnetu podanom na príslušnom orgáne inšpekcie práce alebo formou žaloby podanej na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Zmluvné strany sú povinné písomne odpovedať najneskôr do jedného mesiaca na písomné žiadosti, prípadne sťažnosti zamestnancov.

Vedúci organizačnej zložky Centra prerokuje s výborom ZO predpokladané zmeny organizačného usporiadania a činnosti organizačnej zložky. Riaditeľka Centra prerokuje s predsedom ZO predpokladané zmeny organizačného usporiadania a činnosti Centra.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní ZO uvádzať adresu zamestnávateľa ako adresu sídla ZO a jej odborového zväzu. Zamestnávateľ umožní ZO a jej odborovému zväzu využívať svoje priestory pre ich činnosť v potrebnej miere, pričom nemôže prísť k obmedzeniu výkonu prevádzkovej činnosti zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.

Zamestnávateľ bude v závislosti od finančných možností participovať na podpore zapojenia

členov odborov na podujatiach európskeho významu, ktoré sú prínosné pre organizačnú zložku.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre webového sídla zamestnávateľa bola vytvorená pozícia zverejňovanie informácií ZO a jej odborového zväzu.

Článok 11

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.

Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, aby zamestnanci pri významných životných jubileách využívali priestory pracoviska.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu podľa podmienok uvedených v Smernici o poskytovaní príspevku na rekreáciu pre pracovníkov CSPV SAV.

Zamestnávateľ, po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, alebo po dohode s nimi v nasledovných prípadoch vydá nasledujúce základné pracovno-právne dokumenty, ktoré sú vnútornými normami zamestnancov:

- vydá pracovný poriadok (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov).

- vydá vnútorné predpisy o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),

Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

- výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),

- prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§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 v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,

- 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),

Zamestnávateľ sa zaväzuje pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadanie vedenia Centra alebo vedenia ústavu a menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácie delegovaného odborovým orgánom ako člena výberovej komisie na obsadzovanie funkcií vedúcich zamestnancov.

ZO sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom . ZO

sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.

ZO sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

ZO sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch zamestnávateľa.

Článok 12

Činnosť zamestnávateľa v oblasti BOZP a zdravotnej starostlivosti

Zamestnávateľ je povinný účelovo použiť nevyhnutnú časť finančných prostriedkov na zlepšenie stavu BOZP u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 ZP, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Výška náhrady mzdy počas dočasnej pracovnej neschopnosti sa riadi platnými právnymi predpismi.

Prvý až 3 kalendárny deň = 25%

Od štvrtého kalendárneho dňa = 55%

Náhrady pri zahraničných pracovných cestách oproti tuzemským pracovným cestám sú rozšírené o:

- a) **poistenie liečebných nákladov v zahraničí** vo výške preukázaných výdavkov na poistenie uzavreté zamestnancom, pričom táto náhrada sa týka iba poistenia liečebných nákladov, nie celkového cestovného poistenia. Táto náhrada zamestnancovi nepatrí, ak poistenie s poisťovňou na základe hromadnej poisťovacej zmluvy uzavrel zamestnávateľ,
- b) **výdavky na povinné a odporúčané očkovaníe** do výšky preukázaných výdavkov na

povinné alebo odporúčané očkovanie pri pracovných cestách do tropických oblastí alebo inak zdravotne obťažných oblastí, očkovanie musí byť odporúčené Svetovou zdravotníckou organizáciou alebo Úradom verejného zdravotníctva.

Zamestnávateľ v spolupráci so zdravotnou pracovnou službou pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu po novelizácii zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia zabezpečí a uhradí náklady za vypracovanie posudku psychickej a senzorickej záťaže a za hodnotenie zdravotného rizika. Zamestnávateľ uhradí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci na účel posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa § 30e zákona č. 355/2007 Z. z. (Základné vyšetrenie + základné laboratórne vyšetrenie + komplexné oftalmologické vyšetrenie). Náklady za LPP zamestnancov odborárov budú 50% uhrádzane z finančných prostriedkov ZO.

Článok 13 Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov v zmysle §152 ZP s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Ak vykonáva zamestnanec prácu na základe dohody mimo pracovného pomeru, počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti, zamestnávateľ nie je povinný zabezpečovať stravovanie.

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa §152 ods. 6 ZP aj zamestnancovi pri výkone domácej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa (§ 152 ods. 2 ZP), alebo ak by stravovanie podľa (§ 152 ods. 2 ZP) bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie (§ 152 ods. 3 ZP) v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v stravovacích zariadeniach, s ktorými uzatvoril zmluvu o poskytovaní stravovacích služieb, príspevok zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo denne vo výške od 0,30 EUR do 13% z hodnoty lístka.

Na základe novely zákona č. 311/2011 Z.z. ZP sa rozširuje možnosť stravovania zamestnancov. Zamestnávateľ, na základe výberu možnosti zamestnancom medzi poberaním gastrolístka a finančným príspevkom na stravovanie, je povinný túto voľbu zamestnanca rešpektovať. Zamestnanec môže spôsob realizácie príspevku meniť raz ročne. Do okamihu, kedy sa zamestnanec rozhodne medzi finančným príspevkom na stravovanie a gastrolístkom, je na rozhodnutí zamestnávateľa, či bude zamestnancovi zabezpečovať stravovanie prostredníctvom stravných lístkov, alebo mu poskytne finančný príspevok na stravovanie.

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancov s existenciou voľby medzi poberaním gastrolístka a finančným príspevkom na stravovanie oboznámiť. Zamestnávateľ má právo si v danom kalendárnom roku určiť termín, do ktorého je zamestnanec povinný zamestnávateľovi formu výberu oznámiť.

Článok 14 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

Zamestnávateľ podporí prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov využívaním stáží, študijných pobytov doma i v zahraničí, účasti na školeniach, kurzoch a prehľbovanie jazykových znalostí, pokiaľ je to v záujme zamestnávateľa.

Zamestnávateľ vytvorí podmienky zamestnancom CSPV SAV zaradeným v pracovnom pomere na úseku vedy a výskumu na plnenie kritérií atestácie na získanie atestačného stupňa.

Článok 15 **Iná starostlivosť**

Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, aby zamestnanci pri významných životných jubileách využívali priestory pracoviska.

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO môže svojim zamestnancom poskytnúť sociálnu návratnú alebo nenávratnú výpomoc na preklopenie ťaživej finančnej situácie v rodine, pri požiari, živelnnej pohrome, úmrtí rodinného príslušníka.

Článok 16 **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú uvedené v Prílohe 1.

Prostriedky sociálneho fondu sa použijú pre zamestnancov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer (dobu určitú i neurčitú) zohľadňujúc ich ustanovený týždenný pracovný čas.

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov .

2. Ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (príspevok na rekreácie, vianočný príspevok, atď.), dary pri životných a pracovných jubileách a významných situáciách zamestnancov podľa rozhodnutia vedúceho/vedúcej organizačnej zložky Centra po prerokovaní so ZO.

Zamestnávateľ bude informovať ZO o rozpočte Centra na rok 2022.

Článok 17
Ochrana osobných údajov

Zamestnávateľ v súlade s nariadením EP a Rady EÚ 2016/679 a zákonom 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov dbá na ochranu osobných údajov zamestnancov.

Článok 18
Záverečné ustanovenie

Nároky vyplývajúce z tejto KZ a nároky vyplývajúce zo ZP, Zákona o zamestnanosti, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a KD SR sa uplatňujú podľa týchto pracovno-právnych predpisov.

KZ sa uzatvára na rok 2022 s účinnosťou do uzatvorenia novej KZ.

Ustanovenia tejto KZ sú pre zmluvné strany záväzné a ich nedodržiavanie je postihnutelné podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

KZ nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

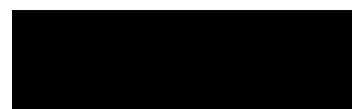
Táto KZ je vyhotovená v 6 exemplároch.

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

V Bratislave, dňa 01.05.2022



Ing. Richard Heriban, PhD.
predseda OZ



Mgr. Denisa Fedáková, PhD.
riaditeľka CSPV SAV

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2022

1. Sociálny fond bol schválený NR SR zákonom č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ na financovanie svojej sociálnej politiky, je fondom zamestnávateľa a jeho tvorbu a čiastočne aj použitie ustanovuje zákon.
3. Na základe schválenej výšky príspevku zamestnávateľa na tvorbu sociálneho fondu, t. j. 1,05 % (z toho je povinný príděl: 1% a ďalší príděl: 0,05%) zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných na výplatu za bežný rok, na jednotlivé použitie, schvaľuje riaditeľ/riaditeľka CSPV SAV po dohode so OO OZ čerpanie prostriedkov tak, ako je uvedené v Článku II, bodu 1. KZ, v súlade so zákonom o sociálnom fonde.
4. Výhody sociálneho fondu je možné poskytovať podľa tejto kolektívnej zmluvy: - zamestnancom CSPV SAV.
5. Prostriedky fondu sa odvádzajú mesačne do 15 dní po začatí mesiaca.

Tvorba sociálneho fondu 2022:

Zostatok k 31.12.2021: 7094,27 EUR

Použitie SF v roku 2022 na:

Sociálny fond bude použitý na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Sociálny fond nebude zamestnávateľ používať na účely odmeňovania za prácu.

Výška jednotlivých príspevkov je podmienená v oblasti čerpania sociálneho fondu výškou rozpočtových finančných prostriedkov.

Ide predovšetkým o nasledovne príspevky na:

- a) Stravovanie (Príspevok zamestnancom na stravovanie). Počas trvania pracovného pomeru zamestnanca bude poskytovaný príspevok pri zakúpení stravného lístka alebo gastrolístka v súlade s článkom 13 KZ vo výške od 0,30 EUR maximálne do 13% z hodnoty stravného lístka.
- b) Účasť na kultúrnych a športových podujatiach (napr. nákup permanentiek do fitness centra, nákup vstupeniek do divadla, na koncert atď.),
- c) Príspevok pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku (60,00 EUR)
- d) Zdravotnú starostlivosť (príspevok na úhradu nákladov spojených s osobitnými zdravotnými prehliadkami PZS - zamestnanec á 15,00 EUR),
- e) Príspevok na rekreáciu zo SF sumou 15,00 EUR za celý rok.

V roku 2022 bude zamestnávateľ využívať sociálny fond aj na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:

f) Pracovné rokovanie zamestnancov organizačných zložiek CSPV SAV(100,00 EUR)

g) Mimoriadny nenávratný príspevok vo výške 50,00 EUR Mimoriadny nenávratný príspevok 50,00 EUR sa poskytuje zamestnancovi v prípadoch, ktoré nie sú uvedené v tomto predpise, sú však hodné osobitného zreteľa. Poskytuje sa iba vo výnimočných prípadoch na realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa.

Vyplatenie príspevkov uvedených v bodoch b); c); d); g) zo SF zabezpečí OpaM na osobný účet zamestnanca.

Nárok na príspevok zo SF nepatrí zamestnancom, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach i pracovnej činnosti vykonávaných mimo pracovného pomeru a doktorandom.

Plnenia zo sociálneho fondu podliehajú zdaneniu v súlade s platnou právnou úpravou o dani z príjmu.

Rozpočet sociálneho fondu sa môže meniť po písomnej dohode a súhlasu zamestnávateľa a odborovej organizácie.