

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31. januára 2023 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu Centra biológie rastlín a
biodiverzity Slovenskej akadémie vied, v. v. i.
zastúpenou Ing. Andreou Hricovou, PhD.,
predsedníčkou základnej organizácie Odborového zväzu
(ďalej odborová organizácia)

a

Centrom biológie rastlín a biodiverzity Slovenskej akadémie vied, v. v. i.
Dúbravská cesta 9, 845 23 Bratislava IČO: 00679089,
zastúpeným generálnym riaditeľom Ing. Jaromírom Kučerom, PhD.
(ďalej zamestnávateľ)

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 11 ods.1, prvá veta stanov Odborového zväzu zamestnancov SAV a zo splnomocnenia zo dňa 14. decembra 2018. Toto Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zakladacou listinou zo dňa 15. novembra 2021 s účinnosťou od 1. januára 2022 v znení Dodatku č. 1 zo dňa 24. 1. 2022. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálneho riaditeľa organizácie, 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 zákona číslo 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 v znení neskorších predpisov 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“, namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa OVZ skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. 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 pracovnoprávnych 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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv. Táto KZ stráca platnosť dňom nadobudnutia účinnosti novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán alebo zánikom Základnej organizácie Odborového zväzu pri Centre biológie rastlín a biodiverzity Slovenskej akadémie vied, v. v. i.
4. Táto KZ je v súlade s ustanoveniami platnej KZVS na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia (aj formou elektronickej pošty).
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ
INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV
Z TEJTO KZ A KZVS

Článok 7
Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnancov u zamestnávateľa je v zmysle KZVS Čl. II, ods. 1 ustanovený na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v prípade vykonávania práce v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.
2. Na pracovisku zamestnávateľa bude uplatňovaný pružný pracovný čas tak, ako je ustanovený v platnom pracovnom poriadku. Ak to prevádzkové pomery dovoľia, zamestnávateľ umožní zamestnancovi na jeho žiadosť úpravu pracovného času.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno v rozsahu trvania času stráveného na pracovnej ceste mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny.

Článok 8
Dovolenka na zotavenie

1. V súlade s KZVS Čl. II, ods. 2 a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa dovolenka na zotavenie zamestnancov u zamestnávateľa upravuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 ZP o dva týždne (teda na sedem týždňov). Dovolenka vo výmere ôsmich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, mladšiemu ako 33 rokov, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 ZP je deväť týždňov. Čerpanie dovoleniek sa riadi podľa Vnútorného predpisu č. 1/2021.

Článok 9
Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZVS Čl. II, ods. 4).
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 2 ZP, v sume jedného funkčného

- platu zamestnanca (KZVS Čl. II, ods. 4).
3. Zamestnancovi patrí 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 nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZVS Čl. II, ods. 5) ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

TRETIA ČASŤ **ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV** **V OBLASTI ODMEŇOVANIA**

Článok 10 **Platové podmienky**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa OVZ.
2. Zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme sú zaradovaní a odmeňovaní podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. účinného od 1. 1. 2023.
3. Zamestnancom pracujúcim v sobotu, v nedeľu, v noci a vo sviatok patria príplatky v súlade s §16,17, 18 OVZ a § 122, 123 ZP.
4. V súlade s KZVS Čl. II, ods. 3, základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a tarifa odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 11 **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. V prípade ukončenia pracovného pomeru v priebehu mesiaca, bude mzda zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne, najskôr však v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom pracovný pomer skončil.
3. Mzda za mesiac december príslušného roku je splatná do 31. decembra príslušného roku (§ 129 ods.1 ZP).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
5. Vo výnimočných prípadoch je možné na žiadosť zamestnanca vyplatiť mzdu aj pred uplynutím mesiaca, avšak len so súhlasom zamestnávateľa (§ 130 ods.3 ZP).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 12

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho oddelenia (§ 10 OVZ).
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku bude zamestnávateľ zohľadňovať pri jeho priznaní nasledovné kritéria, vzhľadom na pracovné zaradenie a pracovnú náplň: zamestnanci na vedecko-výskumnom úseku budú hodnotení podľa plnenia atestačných kritérií zohľadňujúcich vedecké výstupy zamestnanca a reprezentáciu pracoviska a kritérií na ročné hodnotenie tvorivých pracovníkov, pričom tieto schváli vedecká rada a každoročných vedeckých výsledkov v nadväznosti na výkonové hodnotenie organizácie, ktoré schválil Snem SAV. Ostatní zamestnanci budú hodnotení na základe odbornosti a kvality vykonávať pridelenú prácu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor s ohľadom na mzdový fond organizácie.
4. 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 alebo podmienky) na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca pri preukázateľnom zhoršení finančnej situácie organizácie po prerokovaní so zástupcami základnej organizácie.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom

1. Plat zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce určí zamestnávateľ podľa základnej stupnice platových taríf a zaradí zamestnanca do príslušného platového stupňa na základe dĺžky započítanej praxe (§6 ods.2 OVZ). Zamestnancom zaradeným do prvej platovej triedy zamestnávateľ započíta prax v plnom rozsahu, bez ohľadu na charakter vykonávaných

pracovných činností a miery ich využitia pre súčasného zamestnávateľa.

Článok 14

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu v sume jedného funkčného platu zamestnanca (§ 20 ods. 1 písm. c OVZ).

ŠTVRTÁ ČASŤ

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V DOBE ÚČINNOSTI KZ

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone číslo 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

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 (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 dodatku, 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 300 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania

povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia môže prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
 - a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s KZ, na kolektívne vyjednávania 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 vyjednaní, o pracovnoprávnych 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú Ústavnú radu zamestnávateľa, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné záležitosti, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie výboru odborovej organizácie.

Článok 19

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 VPVZ)

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP)
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP)
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
 - určenie pridelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä**
- **ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:**
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - **pri hromadnom prepúšťaní:**
 - o dôvodoch hromadného prepúšťania
 - o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a ZP)
- c) informovať odborovú organizáciu:**
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa do 10 dní (§ 47 ods. 4 ZP)

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať na požiadanie hospodárskeho rozboru a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)
- d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP)
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 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 (§ 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 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. ZO môže poveriť predsedu, alebo člena odborovej organizácie zúčastniť sa na kontrolnej činnosti (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

Článok 20 **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov tejto KZ, ako aj zástupcu Komisie pre sociálne veci pracovníkov.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

PIATA ČASŤ **VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV**

Článok 21 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP)**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR číslo 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) ods. 1 zákona o BOZP)
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP)
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)

- g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP)
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP)
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP)
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP)

Článok 22

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - b) po dohode s odborovou organizáciou vo výnimočných prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákona číslo 462/2003 Z. z.)

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny v súlade so Smernicou č. 1/2021.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, ktorá je v hodnote 5,10 EUR.
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 vo výške 0,30 EUR na jedno hlavné jedlo. Člen odborovej organizácie, ktorý si platí pravidelne členské príspevky, má nárok na príspevok vo výške 0,20 EUR z prostriedkov odborovej organizácie na jedno hlavné jedlo.

Článok 25

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, 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. Zamestnancovi, ktorý je so zamestnávateľom v pracovnom pomere na dobu určitú, zamestnávateľ oznámi najneskôr 6 týždňov pred ukončením tejto doby, že mu pracovná zmluva nebude predĺžená.

Článok 26
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. Z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a KZVS dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený
 - a) povinným prídelom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v Prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ŠIESTA ČASŤ

Článok 27
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 31. 1. 2023

odborová organizácia

zamestnávateľ

Zoznam príloh:

Príloha č. 1: Splnomocnenie

Príloha č. 2: Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Príloha č. 1

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu zamestnancov SAV Centra biológie rastlín a biodiverzity SAV, v. v. i., so sídlom Dúbravská cesta 9, 845 23 Bratislava, IČO 00679089, splnomocňuje týmto **Ing. Andreu Hricovú, PhD.**, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Nitra 29. 11. 2022

.....
za ZO OZ RNDr. Alena Gajdošová, CSc.

Plnomocenstvo prijímam.

Nitra 29. 11. 2022

.....
Ing. Andrea Hricová, PhD.

Príloha č. 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa ako aj v súlade so zákonom č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Každá organizačná zložka zamestnávateľa bude spravovať prostriedky SF na svojom samostatnom účte.
6. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
7. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
8. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
9. Za tvorbu rozpočtu sociálneho fondu je zodpovedný štatutár Centra biológie rastlín a biodiverzity SAV, v. v. i. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný vedúci Ekonomického oddelenia Centra biológie rastlín a biodiverzity SAV, v. v. i.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

a) povinný prídelen vo výške 1%	
b) ďalší prídelen do výšky 0,25% podľa §3 odst.1b	

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

Stravovanie – príspevok na 1 obed (§152 ZP)	0,30 EUR
Branno-športový deň zamestnancov organizovaný zamestnávateľom	600 EUR
Spoločenské posedenie s bývalými zamestnancami – dôchodcami organizovaný zamestnávateľom	600 EUR
Sociálna výpomoc nenávratná	500 EUR
Sociálna výpomoc návratná	
Zdravotná starostlivosť	500 EUR

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden obed príspevok v sume 0,30 EUR.

2. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na branno-športový deň zamestnancov organizovaný zamestnávateľom a odborovou organizáciou do výšky maximálne 600 EUR. Zamestnávateľ taktiež poskytne zo SF príspevok na spoločenské posedenie s bývalými zamestnancami – dôchodcami do výšky maximálne 600 EUR.

4. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ môže poskytnúť po schválení odborovou organizáciou jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom alebo ich najbližším rodinným príslušníkom v mimoriadne závažných situáciách ako napr. nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením, mimoriadne ťažká finančná situácia v rodine, živelná pohroma, úmrtie zamestnanca alebo jeho najbližšieho rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) a podobne. Nenávratná sociálna výpomoc bude v jednotlivých prípadoch poskytnutá do výšky maximálne 500 EUR v hrubom.

3. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa vo výnimočných prípadoch prispeje zamestnancom na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov do výšky do výšky maximálne 500 EUR v hrubom.