

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2018

Ústav informatiky SAV v Bratislave, zastúpený riaditeľkou **Ing. I. Budinskou, PhD.**

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV pri Ústave informatiky SAV**, zastúpená predsedom Výboru ZO OZ SAV pri ÚI SAV **Ing. J. Sebestyénovou, PhD.**

uzatvárajú túto **Kolektívnu zmluvu na rok 2018.**

Kolektívna zmluva sa uzatvára podľa §229 - §240 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č.2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018.

## Článok I.

### Všeobecné ustanovenia

1. Vedenie ÚI SAV vytvára pracovné podmienky pre svojich zamestnancov, zabezpečuje a organizuje prácu a pre jej vykonávanie zaobstará primerané mzdy, vytvára predpoklady pre zvyšovanie odbornej a jazykovej kvalifikácie zamestnancov a rokuje s Výborom ZO OZ SAV pri ÚI SAV v otázkach, týkajúcich sa záujmov zamestnancov ústavu.
2. ZO OZ SAV ochraňuje oprávnené záujmy zamestnancov ÚI SAV a podieľa sa na kultúrnej, športovej a sociálnej činnosti financovanej zo sociálneho fondu.
3. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto kolektívnej zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) kolektívnej zmluvy.
4. Kolektívna zmluva je uzatvorená na rok 2018. Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán, s účinnosťou od 1.1.2018 do 31.12.2018.
5. Kontrola plnenia tejto kolektívnej zmluvy sa bude vykonávať priebežne na spoločných rokovaníach Výboru ZO s vedením ústavu.
6. Rokovanie o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2019 sa začne najneskôr do 31.10.2018 s tým, že do tohto termínu sa medzi zmluvnými stranami spresní postup vyjednávania.
7. Výbor ZO OZ SAV bude o uzatvorenej kolektívnej zmluve do 15 dní podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní informovať členov ZO.

## Článok II.

### Hmotná zainteresovanosť

1. Vedenie ÚI SAV bude informovať Výbor ZO o rozpočte organizácie, mzdovej politike, mzdovom vývoji a hospodárskych výsledkoch organizácie dvakrát do roka a o odmenách pracovníkov v súlade so „Zásadami odmeňovania zamestnancov“ a s „Kritériami bodovania publikačnej činnosti ÚI SAV“. Kritériá vypracované Vedeckou radou ÚI SAV budú zverejnené do 28. 2. 2018 a uplatnené v odmenách podľa finančnej situácie ústavu. Výbor ZO bude informovaný vedením ústavu pravidelne formou zápisníc z Operatívnej rady riaditeľa ÚI SAV, prostredníctvom účasti predsedu výboru ZO na zasadnutí Výskumno-manažérskej rady a Ústavnej rady ÚI SAV.
2. Vedenie ÚI SAV bude poskytovať zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy v zmysle §20, bod 1 c) zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške funkčného platu poskytovaného z inštitucionálnych prostriedkov.
3. Vedenie ÚI SAV zabezpečí v zmysle §38 zákona č. 595/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov o dani z príjmov ročné zúčtovanie pre zamestnancov ústavu k zákonom stanovenému termínu na základe písomného vyhlásenia v zmysle §38, bod 4, prípadne na požiadanie zamestnanca poskytne potrebné údaje k daňovému priznaniu a zúčtovaniu zdravotného poistenia. Zabezpečí tiež mesačné zdaňovanie a odvody z vreckového poskytnutého podľa Zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

### Článok III. Podmienky zamestnania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas je pružný, v zmysle Pracovného poriadku.
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Z toho 1 týždeň dovolenky sa zamestnancom odporúča čerpať v poslednom decembrovom týždni.

### Článok IV. Pracovno - právne vzťahy

1. Vedenie ÚI SAV prerokuje s Výborom ZO OZ SAV pripravované organizačné a racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých môže prísť k uvoľňovaniu zamestnancov zo zamestnania, prípadne sa dotýkajú ich ekonomických alebo sociálnych záujmov a súčasne možné opatrenia, ktoré umožňujú predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov, prípadne opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov organizačných zmien pre konkrétnych zamestnancov.
2. Vedenie bude poskytovať Výboru ZO na požiadanie aktuálny zoznam zamestnancov ústavu.
3. Pracovný pomer možno ukončiť v zmysle ZP len písomne, a to dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo v skúšobnej dobe. Výpovedná doba je 1, 2 alebo 3 mesiace v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru. Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne zamestnancom **odstupné** v zmysle § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce:
  - (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
    - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
    - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
    - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
    - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
  - (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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
    - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
    - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
    - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
    - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
    - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne **odchodné** vo výške 2 funkčných plátov, pod podmienkou, že zamestnanec v zmysle § 76a ZP požiada o invalidný, predčasný alebo starobný dôchodok pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr 10 pracovných dní po jeho skončení.
5. Výplatný termín miezd je najneskôr 7. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca.
6. Sťažnosti zamestnancov prerokuje bez zbytočného odkladu nadriadený pracovník, prípadne aj za účasti člena Výboru ZO. Ak nedôjde na tejto úrovni k dohode, sťažnosť sa postúpi do 5 pracovných dní na riešenie vedeniu a Výboru ZO. Tí sú povinní sa k sťažnosti vyjadriť do 15 dní.
7. Vedenie písomne oznámi interným doktorandom minimálne 3 mesiace pred ukončením doktorandského štúdia, či sa počíta s ich prijatím do pracovného pomeru.
8. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov uvedených v § 48 Zákonníka práce odseku 4 a v odseku 6. V zmysle § 48 odsek 4, písm. d/ ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj na práce, ktoré vedenie ústavu bude považovať v danom čase za nevyhnutné pre riešenie výskumných projektov a fungovanie ústavu. Nepredĺženie pracovného pomeru na dobu určitú oznámi zamestnávateľ zamestnancovi písomne 3 mesiace pred skončením platnej zmluvy.

### Článok V.

## **Starostlivosť o zamestnancov**

1. Vedenie ÚI SAV zabezpečí stravovanie zamestnancov ÚI SAV a fyzických osôb, ktoré sú v pracovnom vzťahu k ÚI SAV s denným rozsahom výkonu práce viac ako 4 hodiny, v súlade s §152 Zákonníka práce a bude finančne prispievať na náklady stravovania v maximálnej možnej výške povolenej príslušnými predpismi. Maximálny počet stravných lístkov pre zamestnanca za 1 kalendárny rok, na ktoré bude poskytnutý príspevok od zamestnávateľa, ako aj zo Sociálneho fondu, je stanovený ako počet pracovných dní mínus celkový počet pracovných dní, na ktoré bola pracovníkovi poskytnutá náhrada stravného mínus počet dní neplateného voľna. (Počet lístkov na 1 mesiac je maximálne rovný počtu pracovných dní v tom mesiaci.)
2. Vedenie ÚI SAV zabezpečí, aby sa na chodbách a sociálnych zariadeniach ústavu nefajčilo.
3. Vedenie ÚI SAV bude zabezpečovať ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci a pracovnú zdravotnú službu v zmysle platných právnych predpisov. O nehodách a pracovných úrazoch bude neodkladne informovať Výbor ZO.
4. Vedenie ÚI SAV bude v prípade potreby aktualizovať vnútroústavné predpisy týkajúce sa BOZP a následne aj Organizačný poriadok, Pracovný poriadok a poskytne zamestnancom informácie týkajúce sa civilnej ochrany.
5. Vedenie ÚI SAV zabezpečí ochranné pracovné prostriedky primerane pracovnej náplni.
6. Vedenie ÚI SAV poskytne možnosť zníženia týždenného pracovného času pre matky alebo otcov s deťmi do 15 rokov.
7. Vedenie ÚI SAV poskytne zamestnancovi celodenné voľno s náhradou mzdy v deň darovania krvi.
8. Vedenie ÚI SAV na návrh výboru ZO OZ SAV zakúpi pre zamestnancov ÚI SAV športové vybavenie na rekreačné účely (športový deň a pod.) v hodnote do 120,- €.
9. ZO OZ SAV zabezpečí požičiavanie športového materiálu a náradia na údržbu a opravu, ktoré má v správe, podľa Zásad požičiavania.
10. Vedenie ÚI SAV bude prevádzkovať rekreačnú chatu vo Vyhniciach na podporu regenerácie pracovnej sily zamestnancov. Podmienky prevádzky stanoví Prevádzkový poriadok chaty, ktorý je zverejnený a aktualizovaný na webstránke v interných normách ústavu. Na návrh ZO OZ SAV vedenie ústavu uzavrie dohody o spoločnom využívaní rekreačného zariadenia vo Vyhniciach s partnerskými ústavmi SAV, ktoré prejavia záujem o možnosť rekreovania svojich zamestnancov.
11. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v zmysle §8 zákona č.462/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov, ktorú poskytuje zamestnávateľ, bude za 1. - 10. deň 55 % denného vymeriavacieho základu.

## **Článok VI.**

### **Výchovná a vzdelávacia činnosť**

1. Vedenie ÚI SAV v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a odborných vedomostí, a tým i zvyšovania kvalifikácie zamestnancov, prípadne v záujme ich rekvalifikácie, umožní účasť zamestnancov v príslušných kurzoch, ktoré sú v záujme pracoviska a výskumného zamerania ústavu.

## **Článok VII.**

### **Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2018 je 3,32 €  
Spôsob platenia a odvádzania príspevkov:  
Oddelenie ekonomiky odvedie príslušným doplnkovým dôchodkovým spoločnostiam príspevky zamestnávateľa, ako aj príspevky zamestnancov podľa príslušných zamestnávateľských a zamestnaneckých zmlúv.

## **Článok VIII.**

### **Tvorba a čerpanie sociálnych prostriedkov**

1. Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu budú v súlade so zákonom č. 152/94 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2018.
2. Tvorba Sociálneho fondu: ÚI SAV vytvorí Sociálny fond povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Vedenie ÚI SAV v rámci svojej sociálnej politiky bude poskytovať zamestnancom podľa §7 zákona č. 152/1994 Z.z. zo sociálneho fondu nasledovné prostriedky podľa rozpočtu a zásad dohodnutých s odborovou organizáciou a schválených členskou schôdzou ZO OZ SAV pri ÚI SAV:
  - na stravovanie nad rozsah Zákonníka práce,
  - na dopravu do zamestnania a späť v zmysle platných predpisov,

- na podporu regenerácie pracovnej sily v rekreačnom zariadení Vyhne,
- na účasť na športových podujatiach organizovaných ústavom,
- a na prípadnú ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

### **Článok IX. Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú poskytovať si navzájom potrebné informácie, výsledky rokovaní, konzultácie a doklady.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú umožniť účasť svojich zástupcov s hlasom poradným na interných rokovaníach týkajúcich sa otázok vyplývajúcich z KZ. Zástupcovia môžu predkladať návrhy a pripomienky.
3. Súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy sú:
  - Zásady odmeňovania zamestnancov ÚI SAV (v súlade s článkom II, bodom 1)
  - Kritériá hodnotenia publikačnej činnosti ÚI SAV zverejnené Vedeckou radou ÚI SAV
  - Rozpočet a zásady čerpania Sociálneho fondu
4. V zmysle § 240 Zákonníka práce bude vedenie ÚI SAV poskytovať pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne zasadacie miestnosti a skladovacie priestory podľa potreby s vybavením a bude uhrádzať náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou, a to vrátane používania rozmnožovacej techniky a kancelárskych potrieb.
5. Vedenie nebude vyžadovať refundáciu mzdy pri činnosti odborových funkcionárov, pri účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov a pri účasti na školeniach.

Bratislava, 10. 1. 2018

Ing. Jolana Sebestyénová, PhD.  
predseda Výboru ZO OZ SAV

Ing. Ivana Budinská, PhD.  
riaditeľka ÚI SAV