

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2021

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

a

**Základná organizácia Odborového zväzu SAV pri Ústave informatiky SAV**, zastúpená  
predsedníčkou Výboru ZO OZ SAV pri ÚI SAV **RNDr. Vierou Jablonskou**,

uzatvárajú túto **Kolektívnu zmluvu na rok 2021**.

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 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021.

## 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 2021. Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán, s účinnosťou deň po dni zverejnenia do platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy.
5. Kontrola plnenia tejto kolektívnej zmluvy sa bude vykonávať priebežne na spoločných rokovaníach Výboru ZO OZ SAV s vedením ústavu.
6. Rokovanie o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2022 sa začne najneskôr do 29. 10. 2021 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.

### Odmeňovanie a hmotná zainteresovanosť

1. Pri odmeňovaní zamestnancov ÚI SAV postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a určuje zamestnancom tarifný plat v zmysle § 5 zákona a podľa započítanej praxe. Pri pracovných činnostiach pomocný pracovník, upratovačka, vrátnik, informátor-pracovník podateľne a vodič-údržbár ÚI SAV môže postupovať podľa § 7 ods. 4 zákona a môže určiť tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený v závislosti od započítanej praxe.
2. Vedenie ÚI SAV bude informovať Výbor ZO OZ SAV 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. 2021 a uplatnené v odmenách podľa finančnej situácie ústavu. Výbor ZO OZ SAV bude informovaný vedením ústavu pravidelne formou zápisníc z Operatívnej rady riaditeľky ÚI SAV, prostredníctvom účasti predsedu Výboru ZO OZ SAV na zasadnutí Operatívnej rady riaditeľky, Výskumno-manažérskej rady a Ústavnej rady ÚI SAV.

3. Vedenie ÚI SAV bude poskytovať zamestnancom v zmysle § 20 bod 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a na základe písomného návrhu vedúceho oddelenia odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku maximálne do výšky funkčného platu poskytovaného v aktuálnom mzdovom období.
4. Vedenie ÚI SAV zabezpečí v zmysle § 38 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov 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 č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 €; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

### **Článok III. Podmienky zamestnania**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas je pružný, v zmysle Pracovného poriadku.
3. Dovolenka v zmysle § 103 Zákonníka práce a Vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2021:
  - a) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
  - b) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
  - c) Dovolenka je deväť týždňov v kalendárnom roku, ak ide o zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť a vývojovú činnosť.
4. Každý zamestnanec po dohode s vedúcim oddelenia predkladá v prvom štvrtroku kalendárneho roka návrh plánu svojej dovolenky, v ktorom zohľadní aj čerpanie nevyčerpanej dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok. Po odsúhlasení vedením ÚI SAV a ZO OZ sa toto považuje za akt zo strany zamestnávateľa, ktorým určuje zamestnancovi čerpanie dovolenky v danom kalendárnom roku. V záväznom pláne dovoleniek na rok 2021 bude určené hromadné čerpanie dovolenky v rozsahu najviac štyroch týždňov v priebehu roka, z toho najviac dva týždne vcelku v letnom období
5. Do kalendárneho roka 2022 sa môže preniesť v odôvodnených prípadoch podľa Zákonníka práce maximálne 25 dní nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok 2021.
6. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

### **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 ÚI SAV bude poskytovať Výboru ZO OZ SAV na požiadanie aktuálny zoznam zamestnancov ústavu.
3. Pracovný pomer možno ukončiť v zmysle Zákonníka práce 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 dlhodobu 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.

V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 Článok II bod 4 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

4. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec v zmysle § 76a Zákonníka práce požiada o invalidný, predčasný starobný alebo starobný dôchodok pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr 10 pracovných dní po jeho skončení.

V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 Článok II bod 5 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

5. Výplatný termín miezd je najneskôr 10. kalendárny deň nasledujúceho mesiaca.
6. Sťažnosti zamestnancov prerokuje bez zbytočného odkladu nadriadený pracovník, prípadne aj za účasti člena Výboru ZO OZ SAV. Ak nedôjde na tejto úrovni k dohode, sťažnosť sa postúpi do 5 pracovných dní na riešenie vedeniu a Výboru ZO OZ SAV. Tí sú povinní sa k sťažnosti vyjadriť do 15 dní.
7. Vedenie ÚI SAV oznámi interným doktorandom minimálne jeden mesiac 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 ods. 4 a ods. 6. V zmysle § 48 ods. 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 minimálne jeden mesiac pred skončením platnej zmluvy.
9. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu sa zamestnávateľ bude riadiť príslušnými opatreniami a nariadeniami nadriadených orgánov a ustanoveniami Zákonníka práce, Jedenásta časť: Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu.

## 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. Príspevok na stravovanie sa neposkytuje za dni, na ktoré bolo pracovníkovi poskytnuté stravné (napr. pri pracovných cestách), počas PN, OČR a inej celodennej neprítomnosti. Poskytovanie príspevku na stravovanie počas dovolenky sa obmedzuje na 30 dní v jednom kalendárnom roku.
2. Vedenie ÚI SAV zabezpečí, aby sa na chodbách a v 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 OZ SAV.
4. Vedenie ÚI SAV bude v prípade potreby aktualizovať interné 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 až do predaja prevádzkovať rekreačnú chatu vo Vyhniciach na podporu regenerácie pracovnej sily zamestnancov. Podmienky prevádzky stanovuje Prevádzkový poriadok chaty, ktorý je zverejnený a aktualizovaný na web stránke v interných predpisoch ústavu.
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, a to na základe súhlasu priameho nadriadeného.

#### **Článok VII. Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška plnenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Suma príspevkov zamestnávateľa sa rozdelí na príspevky zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení rovným dielom.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

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. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021.
2. Tvorba Sociálneho fondu: ÚI SAV vytvorí Sociálny fond povinným prídělom vo výške 1 % a ďalším prídělom 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 do jeho predaja,
  - na účasť na športových podujatiach organizovaných ústavom (napr. športový deň v Smoleniciach),
  - 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 Kolektívnej zmluvy. Zástupcovia môžu predkladať návrhy a pripomienky.
3. Súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy sú:
  - Zásady odmeňovania zamestnancov ÚI SAV (v súlade s Článkom II bod 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 ÚI SAV nebude vyžadovať refundáciu mzdy pri činnosti odborových funkcionárov, pri účasti na rokovaní vyšších odborových orgánov a pri účasti na školeniach.

V Bratislave 25. 1. 2021

RNDr. Viera Jablonská  
predsedníčka Výboru ZO OZ SAV

Ing. Ivana Budinská, PhD.  
riaditeľka ÚI SAV