

# Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Ústav ekológie lesa SAV Zvolen, zastúpený riaditeľom Ing. Jozefom Váľkom, CSc. (ďalej zamestnávateľ)  
na jednej strane a

47. základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV (ďalej ZO OZ) zastúpená predsedom výboru Dr. Ing. Rastislavom Janíkom  
na druhej strane  
uzatvárajú

## kolektívnu zmluvu

### I. Časť

#### a) Úvodné ustanovenia

Kolektívna zmluva (KZ) je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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, ktorým je: Slovenská akadémia vied a jej zamestnanci.

#### b) Pôsobnosť a zmena kolektívnej zmluvy

Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami zastúpenými ZO OZ ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.

KZ je záväzná pre zmluvné strany a všetkých 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 dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. KZ je záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán.

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.

Zmluvné strany sa zaväzujú Dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ zodpovedajúce právnym ustanoveniam. KZ obsahuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012.

## **II. Časť**

### **a) Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch**

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, prerokovaním zásadných otázok, poskytovaním informácií a kontrolnou činnosťou vo veciach a v rozsahu stanovenom ZP, zákonom o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a tejto KZ.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ tieto zásadné otázky:
  - a) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie a zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
  - b) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 73 ods. 2 písm. a) až e) ZP),
  - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - d) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2, písm. c) ZP),
  - e) oblasť dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy,
  - f) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 63 ZP).
3. Zamestnávateľ podľa možnosti nerozviaže pracovný pomer z organizačných dôvodov so zamestnancom, ktorý má menej ako dva roky do vzniku nároku na odchod do dôchodku.
4. Zamestnávateľ pozýva predsedu, alebo ním povereného člena výboru 47. ZO OZ na zasadnutia Kolégia riaditeľa alebo aj iné stretnutia, kde sa budú prerokovávať zásadné otázky rozvoja ústavu, zamestnanosti, úpravu rozpočtu, pracovné a sociálne podmienky zamestnancov a iné. Členovia výboru 47. ZO OZ budú tiež členmi ústavných komisií menovaných riaditeľom.

## **III. Časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov**

#### **a) Mzda a odmeňovanie zamestnancov**

1. Zamestnancovi prislúcha tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a platového stupňa podľa najnáročnejšie vykonávanej pracovnej činnosti, kvalifikačných predpokladov a dĺžky praxe v zmysle platových predpisov, ktoré vyplývajú zo zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platového poriadku.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah

ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa §62.

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca do jedného roka od nadobudnutia nároku na odchod do dôchodku, pri neskoršom odchode v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu:
  - a) za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností,
  - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy.

### **b) Výplata platu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Pokiaľ tento deň pripadne na deň pracovného pokoja, plat je splatný v predchádzajúci pracovný deň.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zároveň zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom tlač výplatného lístka.
3. Členom odborovej organizácie bude zamestnávateľ vykonávať mesačné zrážky vo výške 1 % čistej mzdy, ako členský príspevok a pravidelne ho bude poukazovať na účet ZO.
4. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na základe ktorých mu bola mzda vypočítaná.

### **c) Jubileá**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku pri použití týchto zásad:

- do 5 rokov zamestnania na ÚEL - výšku odmeny určí riaditeľ ústavu
- do 10 rokov zamestnania na ÚEL - 50 % z výšky funkčného platu
- nad 10 rokov zamestnania na ÚEL - vo výške funkčného platu.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec. Termíny jubileí sleduje personálne oddelenie.

### **d) Pracovný poriadok**

Zamestnávateľ vydá nový, alebo vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku len po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov podľa § 84 ods. 1 ZP, inak je neplatný.

## **IV. Časť**

### **Starostlivosť o zamestnancov**

#### **a) Pracovné podmienky**

1. Podľa ustanovenia II. Pracovné podmienky a podmienky zamestnania Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 je pracovná doba zamestnanca 37 a pol hodiny týždenne.
2. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
3. Zamestnávateľ skráti pracovnú dobu na 6 h pred dňami pracovného pokoja (Veľký piatok a 24. 12.), ďalej poskytne deň voľna v máji „deň matiek“ (zamestnankyne) a v júni „deň otcov“ (zamestnanci) bez povinnosti nahradenia tohto voľna.
4. V súčasnosti je na pracovisku ÚEL SAV zavedená pružná pracovná doba určená zamestnávateľom v čase od 6:00 h do 18:00 h. Pevná pracovná doba je od 8:00h do 15:00 h, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Posledný pracovný deň v týždni zamestnávateľ umožňuje odchod zamestnancov, so súhlasom vedúceho oddelenia o 13:00 h, s povinnosťou odpracovať pracovnú dobu do konca mesiaca.
5. Prestávka na jedlo a odpočinok je 30 min, do pracovnej doby sa nezapočítava a zamestnanec si ju môže čerpať od 11:00 do 14:00 h. Prestávku nie je možné čerpať na konci pracovnej doby.
6. Pri dočasnej PN bude zamestnávateľ vyplácať počas prvých 10 dní náhradu mzdy vo výške 80% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je podľa KZ vyššieho stupňa na rok 2012 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. (Podľa momentálnej finančnej situácie organizácie.)
8. Zamestnávateľ určuje z prevádzkových dôvodov hromadné čerpanie dovolenky v období od 27.12.2011 do 31.12.2011 (3 pracovné dni).
9. Plán dovolení na rok 2012 odovzdajú zamestnanci na Ekonomické oddelenie ústavu do 30. apríla.

#### **b) Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP)**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v zmysle § 146 a § 147 ZP, zákona č. 124/2006 Z. z. Zákona o BOZP a zákona č. 355/2007 Zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších zmien a doplnkov bude vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne primeranú prácu.
2. Zamestnávateľ zmluvne zabezpečí preventívne a ochranné služby prostredníctvom bezpečnostno-technickej služby podľa § 21 a pracovnej zdravotnej služby § 26 zákona č. 124/2006 Z. z.

3. Zamestnávateľ prizve zástupcu ZO OZ a zástupcu zamestnancov k prerokúvaniu aktuálnych otázok, ktoré sa týkajú bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na pracovisku.
4. Odborová organizácia sa v spolupráci so zamestnávateľom zaväzuje vykonávať kontrolu plnenia úloh v oblasti BOZP dohodou, jedenkrát ročne.
5. Povinnosť zamestnávateľa starať sa o BOZP sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Ústavu ekológie lesa SAV.

### **c) Stravovanie**

Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP zabezpečí zamestnancom v priebehu pracovnej doby (za pracovnú dobu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny) stravovanie v reštauračných zariadeniach a umožní jeho úhradu formou stravných lístkov, v zmysle príslušných právnych predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu sumou 0,35 Eura na jeden stravný lístok. Zamestnávateľ neposkytne stravný lístok v dobe čerpania dovolenky a v dobe dočasnej pracovnej neschopnosti.

### **d) Rekreačná starostlivosť o zamestnancov**

ZO OZ uskutoční raz za rok pre svojich členov „športový deň“, v prípade záujmu aj pre ostatných zamestnancov (úhrada nákladov pre nečlenov ZO podľa aktuálnej potreby). Presný termín sa dohodne s vedením ústavu dva týždne pred uskutočnením športového dňa. Zamestnanci, ktorí sa športového dňa nezúčastnia sú povinní zotrvať na pracovisku.

## **V. Časť**

### **Sociálny fond**

#### **Tvorba SF**

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :
  - a) povinným prídelom vo výške 1 %, zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Prostriedky sa poukazujú na osobitný účet fondu mesačne.
3. Zamestnávateľ na základe ustanovenia § 237 ods. 2 pís. b) ZP poskytne ZO OZ informácie o tvorbe a čerpaní SF na začiatku a tri mesiace pred skončením kalendárneho roka.
4. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídel do fondu vykoná zamestnávateľ a ZO OZ do konca prvého mesiaca po uplynutí kalendárneho roka.

#### **b) Zásady čerpania sociálneho fondu:**

Príspevok na stravovanie tvorí najmenej 30 % z celkového rozpočtu SF.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily je max. 30 % rozpočtu SF (formou relax kupónov).

Príspevok na jednorazovú sociálnu výpomoc (vratnú aj nevratnú) sa môže poskytnúť pri mimoriadne závažných životných situáciách, ak sa zamestnanec nie vlastnou vinou dostane do finančnej tiesne.

## **VI. Časť**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

Zmluvné strany majú spoločný záujem predchádzať súdnym sporom pri vymáhaní individuálnych nárokov zamestnancov vyplývajúcich z pracovného pomeru.

Zamestnanec pri neuspokojení nároku môže použiť nasledovný postup:

a) Obrátiť sa so sťažnosťou na výbor 47. ZO OZ, ktorý ju za jeho účasti a účasti zástupcu vedenia zamestnávateľa musí riešiť do 15 dní odo dňa podania.

b) Ak nedôjde k dohode podľa bodu a) tohto článku, zamestnanec má právo obrátiť sa na signatárov KZ vyššieho stupňa, prípadne s ich pomocou na súd.

c) Uvedený postup podľa a), b) neobmedzuje zamestnanca nijako v jeho prípadnom rozhodnutí obrátiť sa priamo na súd, pri vymáhaní svojho nároku.

Pri riešení kolektívnych sporov o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, môžu zmluvné strany ustanoviť zmierovaciu komisiu. Ak táto komisia spor do 30 dní od jeho predloženia nevyrieši, musí ho postúpiť na riešenie sprostredkovateľovi. Ďalší postup určuje zákon č. 2/1991 Z. z. v znení neskorších predpisov.

## **VII. Časť**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Funkcionári ZO vykonávajú svoje funkcie dobrovoľne. Pre členstvo a činnosť v odboroch, výkon funkcie, alebo kritiku nebudú zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (§ 240 ZP).
2. Zamestnávateľ umožní členom výboru ZO OZ účasť na vzdelávaní, ktoré organizuje vyšší orgán OZ.
3. Členovia Výboru ZO OZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám.
4. V zmysle § 239 bod 3 ZP zamestnávateľ uznáva práva ZO OZ kontrolovať dodržiavanie dohôd vyplývajúcich z KZ.
5. V zmysle § 240 ZP sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ bude poskytovať na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, na konanie členskej schôdze alebo konferencie, využívanie internetového spojenia, telefón, rozmnožovaciu techniku a informačnú tabuľu na zverejňovanie informácií pre zamestnancov. Dopravné prostriedky zamestnávateľa v prípade potreby možno členom Výboru ZO OZ poskytnúť so súhlasom riaditeľa ústavu.

## **VIII. Časť**

### **Záverčné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva nadobudne platnosť po schválení riaditeľom a štatutárnym zástupcom odborovej organizácie. Platnosť končí dňom nadobudnutia platnosti novej kolektívnej zmluvy.
2. ZO sa zaväzuje pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ.
3. Plnenie Kolektívnej zmluvy sa bude kontrolovať raz ročne na Výročnej schôdzi odborovej organizácie.
4. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán bude držiteľom dvoch podpísaných exemplárov.
5. Zmluvné strany oboznámia najneskôr do 15 dní od podpísania KZ zamestnancov s jej obsahom a novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania.
6. Kolektívna zmluva bude v písomnej forme uložená na sekretariáte a v elektronickej forme na web stránke ÚEL SAV.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Zvolen, 31. 1. 2012

.....  
**riaditeľ ÚEL SAV**

.....  
**predseda 47. ZO OZ**