

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

(VÝSKUMNÝ ÚSTAV PÔDOZNALECTVA A OCHRANY PÔDY)



DECEMBER 2011

V súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

VÝSKUMNÝ ÚSTAV PÔDOZNALECTVA A OCHRANY PÔDY

Gagarinova 10, 827 13 Bratislava

zastúpený: *JUDr. Zuzanou Rekenovou*
riaditeľkou

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA OZPP NA SLOVENSKU PRI VÝSKUMNOM ÚSTAVE
PÔDOZNALECTVA A OCHRANY PÔDY**

zastúpená : *Ing. Katarínou Hrivňákovou*
predsedom základnej organizácie

(ďalej len „ZOOZ“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

- 1.1** Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

- 2.1** Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:
- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky,
 - d) sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

- 3.1** Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich u zamestnávateľa prácu v pracovnom pomere. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa prácu na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 4

- 4.1** Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zamestnávateľ bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
- 4.2** Pre činnosť základnej organizácie zamestnávateľ vytvorí priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných právnych predpisov náležite uplatňovať svoje práva.
- 4.3** Funkcionári základnej organizácie nebudú vyžadovať neoprávnené osobné úľavy, či prínosy od zamestnávateľa z titulu svojej funkcie.
- 4.4** Základná organizácia bude podporovať opatrenia zamestnávateľa smerujúce k racionálnemu využívaniu pracovného času, finančných prostriedkov a majetku zamestnávateľa.
- 4.5** Predseda základnej organizácie oznámi riaditeľovi Výskumného ústavu pôdoznalectva a ochrany pôdy vhodným spôsobom, najmä písomne, resp. prostredníctvom e-mailu svoju neprítomnosť v práci, a to vopred alebo počas svojej neprítomnosti. Jedná sa o neprítomnosť v práci trvajúcu 3 a viac pracovných dní.

ČASŤ II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

- 5.1** Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 5.2** Pod pojmom „spolurozhodovanie“ sa rozumie vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a základnou organizáciou, keď sa k realizácii určitého právneho úkonu, resp. k prijatiu opatrenia zamestnávateľa v prípadoch ustanovených Zákonníkom práce a príslušných právnych predpisov vyžaduje predchádzajúci súhlas tohto orgánu.
- 5.3** Pod pojmom „prerokovanie“ sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcom základnej organizácie a zamestnávateľom. Stanoviská strán sa zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutočňuje pred rozhodnutím zamestnávateľa v prerokovanej veci. Písomné podklady k prerokovávanej veci sa zasielajú druhej zmluvnej strane spravidla 3 dni pred prerokovaním.
- 5.4** Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom základnej organizácie najmä:
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa ako aj opatrenia týkajúce sa skončenia pracovných pomerov,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - návrhy interných predpisov týkajúcich sa pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov.
- 5.5** Za zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, ktoré zamestnávateľ prerokuje so zástupcom základnej organizácie sa považujú najmä otázky týkajúce sa zdravotnej, rehabilitačnej, sociálnej a rekreačnej starostlivosti o zamestnancov okrem bežných prevádzkových záležitostí.
- 5.6** Pod pojmom „informovanie“ sa rozumie písomné odovzdanie podkladov predsedovi základnej organizácie s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako aj dôvodom predloženia.

Článok 6

- 6.1** Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, na účasť na konferencii základnej organizácie a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu, a to v rozsahu maximálne 10 pracovných dní v kalendárnom roku.

- 6.2** Zamestnávateľ poskytne v odôvodnených prípadoch a podľa svojich prevádzkových možností členom základnej organizácie a delegovaným členom základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie alebo poverenia služobné (referentské) vozidlo na náklady zamestnávateľa.

Článok 7

- 7.1** Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pri mimoriadnych rodinných príležitostiach služobné motorové vozidlo (napr. svadba zamestnanca, úmrtie rodinného príslušníka), pričom pohonné hmoty si hradí tento zamestnanec.

Článok 8

- 8.1** Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky je zamestnávateľ povinný poukázať na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

- 9.1** Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie na porady vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania zásadné pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. V mimoriadnych prípadoch zamestnávateľ svoje rozhodnutie predloží na vedomie základnej organizácii.

Časť III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

- 10.1** Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

- 11.1** Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so základnou organizáciou.

Článok 12

- 12.1** Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom základnej organizácie.

Článok 13

- 13.1** Táto kolektívna zmluva umožňuje ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 3 rokov alebo nad 3 roky s tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja, ktorého pracovná činnosť je účelovo viazaná na úlohy vyplývajúce z Kontraktu, dotácií, projektov EÚ a podobne. S týmto zamestnancom je zároveň možné dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú viac ako 3x. Zamestnanec je za účelom ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú povinný podať žiadosť svojmu vedúcemu zamestnancovi.

Článok 14

- 14.1** Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny v týždni.
- 14.2** Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 15

- 15.1** Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odmenu vo výške:
- a) 1 funkčného platu, ak tento zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu v pracovnom pomere 3 roky a menej ako 3 roky,
 - b) 2 funkčných platov, ak tento zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu v pracovnom pomere 5 rokov a viac ako 5 rokov.
- 15.2** Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na ukončení pracovného pomeru podľa § 76 Zákonníka práce z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ tomuto zamestnancovi nad rozsah § 76 Zákonníka práce odstupné vo výške:
- a) 1 funkčného platu, ak tento zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu v pracovnom pomere 3 roky a menej ako 3 roky
 - b) 2 funkčných platov, ak tento zamestnanec vykonával u zamestnávateľa prácu v pracovnom pomere 5 rokov a viac rokov

Článok 16

- 16.1** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v nasledovných prípadoch a rozsahu:
- a) posledný pracovný deň pre Vianočnými sviatkami,
 - b) prvý pracovný deň po Novom roku.

Tieto 2 pracovné dni sa v dochádzke vyznačia ako voľno podľa KZ.

- 16.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v pracovný deň, v ktorom sa tento zamestnanec zúčastnil na darovaní krvi, aferéze a odbere ďalších biologických materiálov.

Článok 17

- 17.1 Zamestnávateľ bude mesačne predkladať základnej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať základnú organizáciu s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Časť IV PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 18

- 18.1 Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon 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.

Článok 19

- 19.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval 3 a viac rokov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea (50 a 60 rokov) vo výške jeho funkčného platu.

Článok 20

- 20.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne prerokovať so zástupcom základnej organizácie čerpanie mzdových prostriedkov.

Časť V SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 21

- 21.1 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v zmysle § 152 a nasl. Zákonníka práce a príslušných právnych predpisov. Stravný lístok patrí zamestnancovi za pracovný deň, v ktorý počas pracovnej doby odpracoval minimálne 4 hodiny.
- 21.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok za každý deň čerpania dovolenky.
- 21.3 Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcom zamestnancov poskytnúť stravný lístok aj zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 22

22.1 Cena stravného lístka je 3,30 EUR.

Článok 23

23.1 V zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa sociálny fond tvorí:

- a) povinným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zaúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (ďalej len „zo základu“),
- b) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v písm. a),
- c) zo zostatku sociálneho fondu za predchádzajúci rok.

Článok 24

24.1 Zásady čerpania sociálneho fondu:

- a) nárok na príspevok zo sociálneho fondu majú všetci zamestnanci zamestnaní v pracovnom pomere,
- b) príspevok na stravovanie zamestnancov bude poskytovaný maximálne vo výške 19.69% z výšky stravného lístka, t. j. zo sumy 3,30 EUR na jedno jedlo,
- c) pri dlhodobej práceneschopnosti (viac ako 3 mesiace) a po návrate do zamestnania môže zamestnanec požiadať o vyplatenie jedného funkčného platu ako sociálneho príspevku, ktorý musí byť odporučený jeho vedúcim zamestnancom, predsedom základnej organizácie a odsúhlasený riaditeľom VÚPOP,
- d) akékoľvek príspevky na iné účely ako je uvedené v čl. 23 bod 1 písm. a), b) a c), môžu byť poskytnuté len po predchádzajúcom odsúhlasení základnou organizáciou.

Článok 25

25.1 Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 26

26.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu :

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (25 % podľa § 8 ods. 1 písm. a) zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov + 55 % podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov),
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (55 % podľa § 8 ods. 1 písm. b) zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých

zákonov v znení neskorších predpisov + 25 % podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

- 26.2** Zamestnanec, ktorý sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, má počas prvých desiatich dní nárok len na obligatórnu výšku náhrady príjmu.¹

Časť VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 27

- 27.1** Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2013. Jej platnosť sa však predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, a to do 31.12.2014, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.
- 27.2** Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami.

Článok 28

- 28.1** Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná do 15 dní odo dňa obdržania návrhu dojednať termín prerokovania návrhu.

Článok 29

- 29.1** Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní zmluvnými stranami.

Článok 30

- 30.1** Plnenie kolektívnej zmluvy budú zmluvné strany kontrolovať priebežne. Vyhodnotenie plnenia vykonajú zmluvné strany najmenej 1x ročne na spoločnom rokovaní.

Článok 31

- 31.1** Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

¹ § 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Článok 32

- 32.1 Zamestnávateľ zabezpečí uverejnenie tejto kolektívnej zmluvy v elektronickej podobe. Zamestnávateľ ďalej zabezpečí, aby kolektívna zmluva bola bezodkladne po jej podpísaní zamestnancom k dispozícii v elektronickej a aj v listinnej podobe.
- 32.2 O zmene kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnej úpravy týkajúcej sa záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve, a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové a novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzavretia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa prípadne vyjednávať o takej zmene (doplnení) záväzkov tejto kolektívnej zmluvy.
- 32.3 Zmenu kolektívnej zmluvy, alebo dodatok ku je možné uskutočniť iba na základe písomného návrhu jednej zo zmluvných strán, takým istým spôsobom, ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy podľa § 8 zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.
- 32.4 Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

Článok 33

- 33.1 Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých ZOOZ obdrží jedno vyhotovenie a zamestnávateľ 3 vyhotovenia.

V Bratislave dňa 15. 12. 2011



Ing. Katarína Hrivňáková
predseda ZOOZ

_____ 56 0009 102 _____
Základná organizácia OZ PP na Slovensku
pri Výskumnom ústave pôdoznanectva a
ochrany pôdy
Rožňavská 23, 831 04 Bratislava



JUDr. Zuzana Rekenová
riaditeľka ústavu

