

Kolektívna zmluva na rok 2025

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, v. v. i. vo Zvolene, zastúpený riaditeľkou
RNDr. Ľubicou Ditmarovou, PhD. (ďalej zamestnávateľ) na jednej strane
a

47. základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov SAV (ďalej ZO OZ) zastúpená
predsedom výboru Dr. Ing. Rastislavom Janíkom, na strane druhej, uzatvárajú túto
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 číslojú 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 2025. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ zodpovedajúce právnym ustanoveniam.

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, splnutie, 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 ZO OZ, alebo ním povereného člena výboru 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 výborov 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 § 76 ods. 1 Zákonníka práce takto:
 - **Zamestnancovi, zamestnanému u zamestnávateľa 10 rokov a viac**, pri odchode do dôchodku do šiestich mesiacov od nadobudnutia nároku na odchod do dôchodku v sume dvoch funkčných platov zamestnanca podľa platnej KZ a 1 funkčného platu podľa § 76 ods. 1 ZP, teda spolu 3 funkčné platy. Pri odchode do dôchodku nad 6 mesiacov od nadobudnutia nároku na odchod do dôchodku v sume 1 funkčného platu podľa platnej KZ

a 1 funkčného platu podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, teda spolu 2 funkčné platy.

- **Zamestnancovi, zamestnanému u zamestnávateľa do 10 rokov**, pri odchode do dôchodku do šiestich mesiacov od nadobudnutia nároku na odchod do dôchodku v sume 1 funkčného platu zamestnanca podľa platnej KZ a 1 funkčného platu podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, teda spolu 2 funkčné platy. Pri odchode do dôchodku nad 6 mesiacov od nadobudnutia nároku na odchod do dôchodku v sume 1 funkčného platu podľa § 76 ods. 1 ZP.

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. V prípade mimoriadnych okolností je zamestnávateľ oprávnený vyplatiť mzdu za aktuálny mesiac ešte pred ukončením kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zároveň zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom tlač výplatnej pásky, prípadne odoslanie výplatnej pásky elektronickou formou (podľa požiadavky zamestnanca).
4. Členom odborovej organizácie bude zamestnávateľ vykonávať mesačné zrážky vo výške 1 % čistej mzdy, ako členský príspevok a pravidelne ho bude poukazovať na účet ZO.
5. 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.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 300,00 €, pri pracovnom úväzku 100%. V prípade nižšieho pracovného úväzku, zamestnávateľ vyplatí alikvotnú čiastku odmeny v závislosti od výšky pracovného úväzku.

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

d) Pracovný poriadok

Zamestnávateľ môže vydať nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu, inak je neplatný (§ 84 ods. 1 ZP).

IV. Časť

Starostlivosť o zamestnancov

a) Pracovné podmienky

1. Pracovná doba zamestnanca je 37 a pol hodiny týždenne.
2. a) Základná výmera dovolenky zamestnanca je šesť týždňov.
 - b) Dovolenka vo výmere siedmich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
 - b) Dovolenka deväť týždňov v kalendárnom roku, patrí zamestnancovi s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva výskumno-pedagogickú činnosť alebo vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť a vývojovú činnosť (380/2019 Z.z.).
 - c) Zamestnanci vrátnice Arboréta Mlyňany majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Ich priemerný počet pracovných dní je 3,5 dňa/týždeň. Výmer dovolenky zamestnancov vrátnice Arboréta Mlyňany je 21dní. (3,5 dňa x 6 týždňov). Zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, patrí dovolenky vo výmere 24,5dňa (3,5 x 7 týždňov).
 - d) Zamestnávateľ poskytne v roku 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť 2 dni na zotavenie, tzv. sick days.
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. a) 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.
 - b) Na pracovisku Arborétum Mlyňany platí z dôvodu zachovania bezpečnosti pri práci pre zamestnancov Oddelenia genofondu a špeciálnych zbierok pevná pracovná doba v čase od 7:00 hod. do 15:00 hod.
 - c) Vrátnica Arboréta Mlyňany má nerovnomerne rozvrhnutú pracovnú dobu (§ 87 ZP) z dôvodu otváracej doby pre návštevníkov parku (počas pracovných dní v čase 6:30-18:00 hod. a počas sobôt, nedeľ a sviatkov v čase 8:00-18:00 hod.). Fond pracovného času bude vyrovnaný za každý štvrtý rok v kalendárnom roku (tri mesiace).
5. Pri celodennej návšteve lekára sa do fondu pracovného času zamestnanca započíta 7,5 hod. V prípade celodennej návštevy lekára, bude zamestnávateľ akceptovať lekárske potvrdenie od toho istého lekára len 2 dni nasledujúce dátumovo po sebe.
6. 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. Prekročenie 30 minútového limitu je zamestnanec povinný odpracovať do konca daného mesiaca.

7. Pri dočasnej PN bude zamestnávateľ vyplácať počas prvých 10 dní náhradu mzdy vo výške 70% z denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
8. Zamestnávateľ nariaďuje:
 - a) povinné čerpanie dovolenky v rozsahu **50 % ročnej výmery** dovolenky v termíne **do 30.9.2025**.
 - b) z prevádzkových dôvodov hromadné čerpanie dovolenky v období **od 29.12.2025 do 31.12.2025 (vrátane), t. j. 3 pracovné dni**. Do roku 2026 je možné preniesť 10 dní dovolenky.
Hromadné čerpanie dovolenky sa nevzťahuje na pracovníkov Ekonomického oddelenia ÚEL SAV.
9. Nevyčerpané dni dovolenky za rok 2025 (maximálne 10 dní) je zamestnanec povinný vyčerpať najneskôr do **31. 3. 2026**.

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 zástupcov 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, v.v.i.

c) Stravovanie

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu sumou 1,00 Eura na jeden obed. Zamestnávateľ neposkytne finančný príspevok na stravovanie v dobe čerpania dovolenky, v dobe dočasnej pracovnej neschopnosti, v čase čerpania voľna – deň matiek, deň otcov a riaditeľské voľno. V deň darovania krvi je zamestnancovi (darcovi) ako benefit poskytnutý finančný príspevok na stravovanie.

d) Rekreačná starostlivosť o zamestnancov

ZO OZ zorganizuje raz za rok „športový deň“. Presný termín sa dohodne s vedením ústavu dva týždne pred uskutočnením športového dňa. Zamestnanci, ktorí sa športového dňa nezúčastnia sú povinní zotrvať na pracovisku.

e) Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ spravuje byty (organizačnej zložky Arborétum Mlyňany) vo svojej pôsobnosti a zaväzuje sa na požiadanie informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

V. Časť

Sociálny fond

a) Tvorba SF

1. Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a z vytvoreného zisku za príslušný 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 prídelenie 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 ZO OZ alebo, 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 Výbor odborovej organizácie zasadať, konať zasadnutia 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

Záverečné 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. 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, v.v.i.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Zvolen, 14.5.2025

.....
riaditeľka ÚEL SAV, v. v. i.

.....
predseda 47. ZO OZ

