

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

s účinnosťou od 01. 04. 2025

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

zmluvné strany

Matematický ústav SAV, v. v. i. zastúpený riaditeľom doc. RNDr. Karolom Nemogom, CSc. na jednej strane

a

základná organizácia Odborového zväzu zamestnancov SAV (ďalej len ZO OZ) pri Matematickom ústave SAV, v. v. i. zastúpenou predsedom ZO OZ Zuzanou Kvapilovou na druhej strane uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I

Základné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. KZ určuje všeobecné podmienky, vzájomné vzťahy, práva a povinnosti oboch zmluvných strán.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto KZ budú uplatňovať bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť alebo politickú príslušnosť zamestnanca.
4. Účelom tejto KZ je obojstranný záväzok rozvíjať a upraviť vzájomné vzťahy medzi Matematickým ústavom SAV, v. v. i. ako zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami Matematického ústavu SAV, v. v. i. na strane druhej, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Zákonníkom práce zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zároveň uvádzať do života jednotlivé články zmluvy na základe partnerstva, za účelom rozvoja vedeckého a spoločenského poslania Matematického ústavu SAV, v. v. i. rozvoja tvorivej činnosti a výkonnosti pracovných skupín a jednotlivcov.

5. Pri vzniku okolností, ktoré by podstatným spôsobom menili obsah celku alebo časti KZ, musí na návrh ktorejkoľvek z oboch strán dôjsť k rokovaniu. Po obojstrannom súlade môže dôjsť k vytvoreniu dodatku KZ alebo k podpísaniu novej KZ.

6. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z KZ vzťahovali na všetkých zamestnancov Matematického ústavu SAV, v. v. i.

Časť II

Podmienky a činnosť odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ.

2. Zamestnávateľ umožňuje základnej odborovej organizácii vykonávať svoju činnosť v priestoroch pracoviska bez nároku na finančné úhrady, ako i možnosť využiť bežné komunikačné prostriedky (napr. počítač, telefón, fax, rozmnožovaciu techniku a pod.) pre jej činnosť.

3. Členovia príslušnej odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a dodržiavať zákon 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a pri účasti na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich zárobku.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na porady vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

6. Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase zamestnanca – člena odborovej organizácie, súhlasí s vykonávaním zrážok zo mzdy titulom členských príspevkov v prospech odborovej organizácie.

Časť III

Pracovné vzťahy

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ bude so odborovou organizáciou konzultovať pripravované organizačné a racionalizačné zmeny, v dôsledku ktorých môže dôjsť k uvoľňovaniu zamestnancov zo zamestnania.
4. Na základe kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2026 o 5%.
Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Skončenie pracovného pomeru

1. Právnu skutočnosť výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca zamestnávateľ dáva na vedomie výboru odborovej organizácie, a to nad rámec povinností, ktoré udáva Zákonník práce.
2. 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%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca (1 funkčný plat podľa §76a ods. 1 zákonníka práce + 1 funkčný plat podľa platnej KZ).
3. 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 a 2 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

Časť IV

Sociálna oblasť

1. Riaditeľ ústavu oznámi dôvod neuzatvorenia novej termínovej zmluvy vedeckým zamestnancom najneskôr do 3 mesiacov pred ukončením starej zmluvy.
2. Podľa finančných možností pracoviska zamestnávateľ poskytne stravovanie pracovníkom Matematického ústavu SAV, v. v. i. počas dovoleniek, prekážok v práci a inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci podľa § 152 ods. 7a. a fyzickým osobám podľa ods. 7c Zákonníka práce.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom a doktorandom v internej forme štúdia, podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Na cenu stravného lístka je možné prispieť zo sociálneho fondu najviac do výšky 10 %.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v závodnej jedálni SAV a počas uzatvorenia jedálne (napr. dovolenka a pod.), zabezpečí stravovanie finančným príspevkom.
4. Podľa finančných možností pracoviska zamestnávateľ poskytne stravovanie aj bývalým zamestnancom poberajúcim invalidný alebo starobný dôchodok, keď odpracovali v Matematickom ústave SAV, v. v. i. ako v poslednom zamestnaní aspoň 5 rokov.
5. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v zmysle § 146 a § 147 ZP, zákona č. 124/2006 o BOZP a zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších zmien a doplnkov bude vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne primeranú prácu.
6. V letných mesiacoch, v prípade mimoriadnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí úpravu pracovného času.
7. Podľa finančných možností pracoviska zamestnávateľ poskytne stravovanie pracovníkom Matematického ústavu SAV, v. v. i. počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5b Zákonníka práce, piata časť Zákonníka práce) a pracovníkom, ktorí majú čiastočný úväzok a nespĺňajú zákonnú podmienku o odpracovaní aspoň 4 pracovných hodín.
8. Zamestnávateľ poskytne pracovníkom dovolenku nad rozsah stanovený § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce o
 - jeden týždeň navyše pre zamestnanca s najmenej vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa, ktorý vykonáva vedeckú činnosť, výskumnú činnosť a vývojovú činnosť,
 - tri týždne navyše pre ostatných pracovníkov.

Súčasne s predĺžením dovolenky sa prijíma opatrenie, že do ďalšieho kalendárneho roku je možné preniesť dovolenku v rozsahu najviac dva týždne (10 pracovných dní). Zvyšok nevyčerpanej dovolenky sa neprenáša a nebude pracovníkovi preplatený.

Na základe žiadosti pracovníka môže riaditeľ udeliť v odôvodnených prípadoch výnimku.

9. Zamestnávateľ stanovuje pracovný čas zamestnancov na 37,5 hodiny týždenne, to znamená 7,5 hodiny denne plus 30 minút na obedňajšiu prestávku, spolu 8 hodín denne.

Pracovný čas zamestnancov ústavu je pružný a riadi sa príslušnými ustanoveniami ZP a PP.

Základný pracovný čas je od 9.00 hod. do 14.00 hod., vrátane 30 min. obedňajšej prestávky. Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 9.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod. Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie.

10. Zamestnávateľ môže povoliť zamestnancom prácu na doma v súlade s platným pracovným poriadkom pracoviska.

11. V súlade s § 8 ods. 2 Zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ hradí dennú výšku náhrady príjmu za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti na 40 % a od štvrtého dňa do desiateho dňa na 75 % denného vymeriavacieho základu.

12. Ostatné prostriedky sociálneho fondu rozdelí zamestnávateľ v sume podľa pracovného úväzku koncom roka na regeneráciu pracovnej sily podľa §7, ods. 1 zák. č. 152/1997 Z.z. v znení novelizácie 591/2007 Z. z., bez dokladovania výdavkov.

13. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

14. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Pokiaľ tento pripadne na deň pracovného pokoja, plat je splatný v predchádzajúci pracovný deň.

15. Výplatný termín pre mzdy pracovníkov za mesiac december daného kalendárneho roku je dohodnutý na termín v dňoch od 27. do 29. decembra daného kalendárneho roku.

16. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zároveň zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom výplatnú pásku/listok.

17. Členom odborovej organizácie bude zamestnávateľ zrážať mesačne 1% z čistej mzdy ako členský príspevok a pravidelne ho bude poukazovať na účet OZ.

18. S účinnosťou zákona č. 318/2018 Z. z. od 1. januára 2019 zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.

15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy zo zdravotných dôvodov (ďalej len zdravotné voľno) v rozsahu maximálne 2 pracovných dní v kalendárnom roku. Zdravotné voľno je pracovné voľno nad rámec zákonom priznaných prekážok v práci na strane zamestnanca, najmä v prípadoch nepredvídaného zhoršenia zdravotného stavu zamestnanca.

Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie zdravotného voľna nadriadeného vedúceho zamestnanca najneskôr od začiatku určeného základného pracovného času v deň, kedy o poskytnutie zdravotného voľna žiada.

Čerpanie zdravotného voľna zamestnanec dokladuje predložením dovolenkového lístka s doplnením dôvodu neprítomnosti 'zdravotné voľno' a podpisom vedúceho zamestnanca.

16. V súlade s § 152a ZP zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 Eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie, počet zamestnávajúcich zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

17. V súlade s § 152b ZP môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 Eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

18. Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 25 Eur mesačne pri plnom pracovnom úväzku s podmienkou, že zamestnancovi sa môže poskytnúť maximálne taká čiastka, ktorú sám sporí. Zamestnancom s menším úväzkom sa čiastka alikvótne kráti. Podmienkou poskytovania príspevku zamestnávateľa je zmluvný vzťah medzi zamestnancom a doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou. Na príspevok nemá nárok zamestnanec v skúšobnej dobe.

Časť V

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu neurčitú. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy zástupcami zmluvných strán.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Táto kolektívna zmluva je účinná aj pre právnych nástupcov podpísaných v tejto kolektívnej zmluve v dobe jej platnosti.

V Bratislave, dňa

.....
Zuzana Kvapilová
predseda ZO OZ

.....
doc. RNDr. Karol Nemoga, CSc.
riaditeľ ústavu