

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Podniková kolektívna zmluva na rok 2026 Ústavu výskumu sociálnej komunikácie SAV, v. v. i.

Zmluvné strany

Ústav výskumu sociálnej komunikácie SAV, v. v. i.
(zastúpený riaditeľkou)

a

Základná organizácia odborového zväzu č. 78 pri ÚVSK SAV, v. v. i.
(zastúpená predsedníčkou ZO)

uzatvárajú Kolektívnu zmluvu

na rok 2026

Kolektívna zmluva

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona C. 2/1991 Zb. Zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, SI ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o mene a doplnení niektorých zákonov a § 13 zákona č. 365/2004 Z. z. Zákona o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o mene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „Kolektívna zmluva“ alebo „Zmluva“ medzi:

Ústavom výskumu sociálnej komunikácie SAV, v. v. i.

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava

(ďalej len zamestnávateľ)

zastúpený riaditeľkou ústavu, Mgr. Barbarou Láštiovou, PhD.

a

predsedičkou základnej organizácie OZ č. 78

pri Ústave výskumu sociálnej komunikácie SAV, v. v. i.

Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava 4

Prof. PhDr. Oľgou Zápotočnou, CSc.

(ďalej len „predsedníčka ZO OZ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 11 ods. 1, prvá veta stanov Odborového zväzu SAV.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zakladacou listinou ÚVSK SAV, v. v. i. č 5196/2023, vydanou dňa 27.9.2023, v znení Dodatku č. 1 zo dňa 11.2. 2022 a Dodatku č. 2 zo dňa 27.9. 2023. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia 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 skratka „ZOVZ“, namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „ZVPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa ZOVZ skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, v ktorej sú organizovaní zamestnanci zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto

KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

(2) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie (§ 240 ZP).

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na fyzické osoby, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov).

(3) Táto KZ je platná po jej podpísaní všetkými zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 1.1.2026 a končí 31.12.2026, alebo dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, KZVS, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Predsedníčka ZO OZ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby bol jeden exemplár zmluvy k dispozícii na sekretariáte riaditeľky ÚVSK SAV, v. v. i.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 7 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd.

Článok 7

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Náklady spojené s touto službou si zmluvné strany rozdelia v rovnakom pomere.

Článok 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne. Za tým účelom sa zaväzujú, že každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).
- (3) Dodržiavanie podmienok a postupu pri odmeňovaní a zaraďovaní zamestnancov do platových tried a stupňov bude kontrolovať výbor príslušného odborového zväzu prostredníctvom povereného člena výboru. Výbor bude konať na základe písomnej požiadavky zamestnanca.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie (b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 240 ods. 3 ZP).
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že každý člen ZO OZ poukáže mesačne formou trvalého príkazu členský príspevok na účet ZO najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každé zasadnutie Správnej rady ÚVSK SAV, v. v. i., pokiaľ budú predmetom rokovania

pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácie.

Článok 10

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov a tejto KZ.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

(a) určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon 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),

(b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),

(c) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZVPVZ),

(d) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),

(e) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),

(f) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),

(g) vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) (§ 39 ods. 2 ZP).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne informovať alebo prizvať k jednaniu odborové organizácie najmä pri hromadnom prepúšťaní (v zmysle § 73 ods. 2, 4 ZP) o:

(a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

(b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

(c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

(d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

(e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

(f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu:

(a) na začiatku účtovného obdobia zrozumiteľným spôsobom o obsahu prijatého rozpočtu a pri dôležitých zmenách v ňom (§ 229 ods.1, 2 ZP),

(b) o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti zrozumiteľným spôsobom vždy na začiatku účtovného obdobia. Ďalšie informácie poskytne zamestnávateľ na základe vyžiadania odborovou organizáciou v dohodnutom čase a dohodnutou formou. V prípade závažných zmien v hospodárskej alebo finančnej situácii alebo zmien vo vývoji jeho činnosti informuje zamestnávateľ bezodkladne,

(c) o skutočnostiach ovplyvňujúcich BOZP (§ 19 ods. 3 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov),

(d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),

(e) o dohodnutých nových pracovných pomeroch a o skončených pracovných pomeroch za kalendárny štvrtýrok vždy do 10 dní po skončení kalendárneho štvrtýroka,

(f) o plánovanom dlhodobom zahraničnom pobyte zamestnancov (viac ako 3 mesiace) vzhľadom na členstvo v odborovej organizácii a platenie členských príspevkov.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- (a) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - (b) opatrenia zamerané na prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 - (c) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - (d) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur (§ 191 ods. 4 ZP),
 - (e) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - (f) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - (g) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - (h) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - (i) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - (j) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje udržať a podľa možností zlepšovať pracovné podmienky a pracovné prostredie a zabezpečiť hygienické potreby v potrebnom množstve.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom im poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).
- (8) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancami, u ktorých je náplň práce viazaná výlučne na projekty s obmedzeným časom implementácie, pričom mzdové náklady týchto zamestnancov sú zamestnávateľovi z takýchto projektov refundované. Pri takto uzatvorených pracovných pomeroch sa v pracovnej zmluve explicitne uvedie identifikátor príslušného projektu alebo projektov a v zmysle § 48 ods. 5 ZP aj dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu.

Článok 11

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 6 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojho orgánu zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Predsedníčka odborovej organizácie sa zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

Tretia časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

Článok 12
Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca sa podľa typu prevádzky ustanovuje na 37 a ½ hodiny týždenne. Základný pracovný čas je od 9.00 hod. do 14.00 hod.
- (2) Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 9.00 hod. a od 14.00 hod. do 18.00 hod. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v čase medzi 11.00 hod. a 13.30 hod. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. / týždeň. Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné mesačné obdobie.
- (3) Ak to povaha práce dovoľuje, zamestnanec môže so súhlasom priameho nadriadeného vykonávať prácu doma, v mieste svojho bydliska. Výkon tejto práce bude posudzovaný a odmeňovaný ako výkon práce na pracovisku.
- (4) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.
- (5) Výkon práce nadčas sa riadi ustanoveniami § 97 ZP. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi plat podľa § 19 ZOVZ.
- (6) Pri celodennej návšteve lekára sa pri pružnom pracovnom čase ako výkon práce posudzuje čas 7,5 hodiny pri ustanovenom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, resp. priemerná dĺžka pracovnej zmeny vyplývajúca z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1, 2 a 3 ZP o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa a dovolenka 9 týždňov zamestnancovi uvedenému v § 103 ods. 3 ZP.
- (2) Výmera dovolenky pre vedecko-výskumných pracovníkov ÚVSK SAV, v. v. i. (ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce) sa stanovuje na 9 týždňov (45 dní). V prípade nevyčerpania plnej dovolenky do konca roku, nárok na dovolenku zamestnancov za kalendárny rok nezaniká, ale prenáša sa do ďalšieho roku nasledujúceho po tom, čo nevyčerpaný nárok na dovolenku vznikol. Z celkovej výmery dovolenky si zamestnanec môže preniesť do ďalšieho kalendárneho roku maximálne 10 dní dovolenky. Čerpanie prenesenej dovolenky si zamestnanec plánuje najneskôr do 30.3. nasledujúceho kalendárneho roku.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP „pracovné zdravotné voľno – sick days“ v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP „pracovné voľno na dobrovoľnícke aktivity“ v rozsahu jedného dňa v kalendárnom roku. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Za dobrovoľnícke aktivity sa považujú verejnoprospešné činnosti vykonávané bez nároku na odmenu, ktoré prispievajú k rozvoju komunity, ochrane životného prostredia, podpore zraniteľných skupín obyvateľstva, alebo podpore neziskových organizácií. Pracovné voľno na dobrovoľnícke aktivity musí byť vopred odsúhlasené riaditeľom príslušnej organizačnej zložky alebo generálnym riaditeľom.
- (5) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienky odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, zamestnávateľ dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní, ani za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní krátiť nebude (§ 109 odst. 1 ZP).

Článok 14

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) ZP a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške troch funkčných plátov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Štvrtá časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti Odmeňovania

Článok 15

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 ZOVZ).

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať reprezentáciu pracoviska, odbornosť, kvalitu a rýchlosť vykonávaných služieb a ochotu zamestnanca pri plnení pracovných povinností. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Jeho výšku určí v zmysle organizačného poriadku generálny riaditeľ alebo riaditeľ organizačnej zložky.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).

(4) Zamestnávateľ môže znížiť priznané osobné príplatky zamestnancov pri preukázateľnom zhoršení finančnej situácie pracoviska, po predchádzajúcom prerokovaní s príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 16

Príplatky, odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilea 50 rokov veku a jubilea 60 a 70 rokov veku, až do sumy jeho funkčného platu. Rozhodnutie o výške takejto odmeny robí riaditeľ.

(2) Prostriedky určené na odmeny sa tvoria z úspor na mzdovom fonde. Výšku odmien pracovníkov určí zamestnávateľ.

Článok 17

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Mzda za kalendárny mesiac sa vypláca spravidla po uplynutí mesiaca do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Vo výnimočných prípadoch na žiadosť zamestnanca je možné vyplatiť mzdu aj pred uplynutím mesiaca, so súhlasom riaditeľa (§130 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).
- (5) Zmluvné strany tejto KZ súhlasia so skoršou výplatou mzdy ad hoc z organizačných alebo prevádzkových dôvodov (napr. pred koncoročnými sviatkami) aj v inom, ako pevnom termíne v zmysle § 129 ZP.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 18

Ochrana pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až § 8, § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne neškodnú prácu. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - (a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
 - (b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - (c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť, nepripúšťať aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
 - (d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií a vykonávať opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie so zreteľom na finančné možnosti zamestnávateľa,
 - (e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, zabezpečovať opatrenia na ich predchádzanie,
 - (f) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - (g) v súčinnosti s vedúcimi projektov a vedúcimi oddelení poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv; na tieto osobné ochranné pracovné prostriedky sú vedúci oddelení povinní dohliadať a zabezpečiť ich udržiavanie v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - (h) v prípade zmeny pracovných podmienok súvisiacich s BOZP v súčinnosti s vedúcimi organizačných útvarov vypracovávať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovávať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

(i) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom o BOZP a zákonom č. 406/2009 Z. z. úplné znenie zákona č. 377/2004 o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(2) V budovách, kde kancelárie nie sú klimatizované, nariadi zamestnávateľ zamestnancom v období vyhlásenia výstrahy SHMÚ pred vysokými teplotami aspoň 2. stupňa prácu na doma, ak to povaha práce umožňuje.

(3) Na pracoviskách, kde to pracovné podmienky vyžadujú, poskytne zamestnávateľ zamestnancom ochranné nápoje v mesiacoch jún až september.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu stavu BOZP u zamestnávateľa, v záujme toho budú v súlade s § 149 ZP:

(a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

(b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

(c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a procesoch v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

(d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

(a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti z titulu úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

(b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 20

Zdravotnícka a sociálna starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

(a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať vo funkčnom stave,

(b) vyplatiť zamestnancovi od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

(2) Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradenie tehotných žien na inú vhodnú prácu.

(3) Zamestnávateľ bude jedenkrát ročne analyzovať stav pracovnej neschopnosti a v prípade potreby prijímať opatrenia a kontrolovať ich plnenie.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zástupca odborovej organizácie bude poskytovať informácie o možnostiach získať rekreačné pobyty v zariadeniach SAV.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky:
 - (a) buď neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke maximálne 5 dní,
 - (b) alebo dočasne zníži pracovný úväzok, na žiadosť alebo so súhlasom zamestnanca, ak sa na tejto zmene dohodnú v dostatočnom časovom predstihu.

Článok 22

Dôležité osobné prekážky v práci

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a ďalší deň na obstaranie svadby.
- (2) Na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy sa pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo inej osoby, ktorá žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom s platnou pracovnou zmluvou a s úväzkom na stravovanie z rozpočtu a zo sociálneho fondu v zmysle platnej legislatívy. Zamestnanec má možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie. Zamestnancom s úväzkom 100% prislúcha finančný príspevok v sume zodpovedajúcej násobku sumy stravného v zmysle platnej legislatívy a počtu skutočne odpracovaných dní v predchádzajúcom mesiaci. Zamestnanci s úväzkom nižším, alebo rovnajúcim sa 50% dostanú finančný príspevok v sume prislúchajúcej štyrom odpracovaným dňom, ak počas týchto štyroch dní v rámci svojej pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako 4 hodiny.
- (2) Výška finančného príspevku na stravovanie zamestnanca od zamestnávateľa z rozpočtu organizácie predstavuje minimálnu, zákonom stanovenú sumu z minimálnej sumy stravného lístka (55% zo sumy stravného lístka) v zmysle platnej legislatívy, a zo sociálneho fondu v súlade so smernicou o sociálnom fonde.
- (3) ÚVSK SAV, v. v. i. poskytne zamestnancom a zamestnankyniam na ich stravovanie príspevok zo sociálneho fondu nad rozsah inštitucionálneho príspevku podľa § 152 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce na jedno hlavné jedlo vo výške najmenej 0,80 € /osobu.
Celková suma príspevku pre zamestnancov zo sociálneho fondu bude predstavovať sumu maximálne 90% z mesačného príspevku ÚVSK SAV, v. v. i. do sociálneho fondu.
Zostatok na účte sociálneho fondu na konci kalendárneho roka bude prenesený do ďalšieho kalendárneho roka a bude rozdelený ako príspevok na stravovanie oprávnených zamestnancov a zamestnankyň v tomto roku.

Výška finančného príspevku na stravovanie sa bude aktualizovať v súlade s článkom 4 tejto KZ pri zmene legislatívnych ustanovení a opatrení týkajúcich sa výšky stravného a/alebo pri úprave príspevkov zamestnávateľa na stravnú jednotku z rozpočtu a/alebo zo sociálneho fondu.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154 a § 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

(a) povinným prídelom vo výške 1,00 % a

(b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracujúcim na pracovnú zmluvu s úväzkom minimálne 50% finančný príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle článku 23 tejto KZ, ako i v súlade so smernicou o sociálnom fonde ÚVSK SAV, v. v. i. v alikvotnej výške k pracovnému úväzku.

(3) Zvyšnú časť mesačného príspevku do sociálneho fondu sa ÚVSK SAV, v.v.i. rozhodol ponechať na účte sociálneho fondu počas celého roka, pre použitie v zmysle §7 ods. 1 písmena g) zákona č. 152/1994 Z. Z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov na prípadnú sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky pre zamestnancov ÚVSK SAV, v. v. i..

4) neposkytne počas roka príspevok zo sociálneho fondu na iné benefity, či kultúrne a zdravotné aktivity, keďže tieto príspevky podliehajú dani z príjmov zo závislej činnosti v zmysle § 5 ods. 1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. Z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a tiež odvodom na sociálne poistenie v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a na zdravotné poistenie podľa zákona č. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zostatok na účte sociálneho fondu na konci kalendárneho roka bude prenesený do ďalšieho kalendárneho roka a bude rozdelený ako príspevok na stravovanie zamestnancov.

Článok 26

Doplnkové dôchodkové sporenie

(1) V zmysle článku §13 zákona č. 650/2022 Z.z. sa zamestnávateľ zaväzuje k plateniu príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. V prípade ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zmluvu so spoločnosťou, s ktorou má zamestnanec uzatvorenú účastnícku zmluvu, zaväzuje sa uzatvoriť s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Šiesta časť
Záverečné ustanovenia

Článok 27
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ raz ročne.

(2) Pri vzájomnom korešpondenčnom styku zmluvné strany súhlasia s používaním elektronickej komunikácie prostredníctvom e-mailu. Kontaktnými adresami sa rozumejú pracovné e-mailové kontá pridelené zamestnancom od zamestnávateľa.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých jeden dostane ÚVSK SAV, v. v. i. a druhý odborová organizácia, zastúpená jej predsedníčkou.

(4) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť od 1.1.2026.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

V Bratislave dňa 18. 12. 2025

V Bratislave dňa 18. 12. 2025

.....
Prof. PhDr. Oľga Zápotočná, CSc.
Predsedníčka ZO OZ

.....
Mgr. Barbara Láštiová, PhD.
riaditeľka