

V súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o kolektívnom vyjednávaní"), s § 231 ods. 1 Zákonníka práce a s príslušnými ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a 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 (ďalej len "zákon o odmeňovaní zamestnancov")

zmluvné strany :

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Cyprichova 42, 831 05 Bratislava, IČO : 681 385, zastúpený MUDr. Petrom Lukáčom, MPH, riaditeľom (ďalej aj ako "zamestnávateľ")

na strane jednej

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie, zastúpenou predsedníčkou PhDr. Bronislavou Kundrátovou (ďalej len "odborová organizácia")

na strane druhej

u z a t v á r a j ú

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2017

(ďalej len "kolektívna zmluva")

PRVÁ ČASŤ Úvodné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie pri výkone práce vo verejnom záujme a udržanie sociálneho zmiernu.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie predsedu Základnej organizácie odborového zväzu uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie upravenej platnými stanovami odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú
 - Zriaďovacou listinou zo dňa 2.5.1990, číslo 2812/1990-20, Dodatku č. 1 k zriaďovacej listine zo dňa 2.5.1990, č. 2812/1990-20 zo dňa 23.3.2000 číslo 785/2000-sekr., Dodatku č. 2 k zriaďovacej listine číslo 2812/1990-20 zo dňa 2.5.1990 v znení dodatku č. 785/2000-sekr. zo dňa 23.3.2000, ktorou bola zriadená príspevková organizácia zo dňa 10. apríla 2002 a Dodatku č. 3 k zriaďovacej listine Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie č. 2011-12870/31446:1-914 zo dňa 31. augusta 2011.
 - Štatútom Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie zo dňa 26.11.1996, Dodatku č. 1 k Štatútu Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie zo dňa 20.5.2009, Dodatku č. 2 k Štatútu Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie zo dňa 10.2.2016.Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2017 pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uzatvorená v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov na rok 2017.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa a upravuje kolektívne a individuálne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami na druhej strane. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov.
3. Odborová organizácia vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa odborovo organizovaného zamestnanca zamestnávateľa a zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.

DRUHÁ ČASŤ

Článok 3

Postavenie zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ uznáva existenciu Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie ako predstaviteľov a zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva tejto odborovej organizácie vyplývajúce z príslušných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na schôdzkach odborovej organizácie, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy, na kolektívnom vyjednávaní a na výkon práce súvisiaci s činnosťou odborovej organizácie.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že predseda odborovej organizácie bude mať v súvislosti s administratívnou prácou v odborovej organizácii nárok na jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac, ak má odborová organizácia menej ako 50 členov; dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy, ak má odborová organizácia 50 a viac členov. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
4. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodov 2 a 3 tohto ustanovenia zamestnávateľ poskytne len na základe bezodkladne ohlásenej neprítomnosti povereného člena odborovej organizácie na pracovisku s uvedením rozsahu a účelu jeho poskytnutia. Zamestnávateľ je oprávnený kontrolovať, či zamestnanec účelne využil pracovné voľno podľa bodov 2 a 3 tohto ustanovenia kolektívnej zmluvy.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov a členov odborovej organizácie zastupujúcich zamestnancov za členstvo v nej, za ich návrhy, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
6. Zamestnávateľ bude vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborovej organizácie na svojich pracoviskách.
7. Zamestnávateľ pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania poskytne priestor odborovej organizácii na informovanie tohto zamestnanca o existencii a činnosti odborovej organizácie.

Článok 4

Obdobie sociálneho zmieru a riešenie kolektívnych sporov

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržať sociálny mier a v prípade vedomosti informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k možnému porušeniu sociálneho zmieru zo strany odborovej organizácie alebo zo strany zamestnancov.

3. V prípade porušenia sociálneho zmiernu z dôvodu porušenia kolektívnej zmluvy alebo neuzavretia dodatku k platnej kolektívnej zmluve v rozsahu predloženého návrhu, môžu zmluvné strany použiť aj prostriedky riešenia kolektívneho sporu, ako sú štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti kolektívnej zmluvy.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade nevyriešenia kolektívneho sporu rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využijú služby sprostredkovateľa na riešenie kolektívneho sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len "ministerstvo práce"). Ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, aby rozhodol ich kolektívny spor.
5. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 5 Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä :
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a navrhované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) návrhy sociálnej politiky zamestnávateľa, návrhy opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) návrhy rozhodnutí, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) návrhy organizačných zmien, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) návrhy opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude objektívne informovať odborovú organizáciu a poskytne zástupcom zamestnancov informácie týkajúce sa hospodárskej a finančnej situácie a predpokladaného vývoja jeho činnosti; v prípade potreby zabezpečí kópie relevantných dokumentov, resp. umožní zástupcom zamestnancov vytvoriť si ich odpisy.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať delegovaného zástupcu odborovej organizácie na pracovné porady alebo k operatívnej prerokovávaniu závažných skutočností týkajúcich sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov.
4. Členovia odborovej organizácie a jej orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o tých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv a povinností alebo pri výkone ich funkcie a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov alebo zamestnávateľa, ako aj pri informáciách označených zamestnávateľom ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení členstva alebo výkonu funkcie v odborovej organizácii alebo v jej orgánoch, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

5. Zamestnávateľ v prípadoch, kedy si dokumentácia a informácie vyžadujú zvýšenú ochranu, môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.
7. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude tento pracovný poriadok neplatný.
8. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
9. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru do troch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 6

Osobitné ustanovenia vo vzťahu k projektom VÚDPaP

1. Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že je možné podľa tejto kolektívnej zmluvy pracovný pomer opätovne predĺžiť alebo dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky na druh práce (pracovnú činnosť), ktorý priamo súvisí s podmienkami účasti zamestnanca na národných projektoch, grantových projektoch, dopytových projektoch, projektoch Európskej únie realizovaných zamestnávateľom a spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky a iných zdrojov (fondy alebo granty EÚ) a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na týchto projektoch alebo v súvislosti so zabezpečením ich udržateľnosti, implementovaných Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie.
2. Dôvod na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa bodu 1 tohto článku musí byť uvedený v pracovnej zmluve.

Článok 7

Pracovný čas

1. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektivity práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa v súlade s § 88 Zákonníka práce zavádza pružný pracovný čas ako pružný pracovný mesiac s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (určený začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca) nasledovne:
 - a) základný pracovný čas je od 10,00 hod. do 14,30 hod.
v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 10,00 hod. do 14,00 hod.

Pre zamestnancov technicko-hospodárskeho úseku, personalistiky a miezd sa zavádza pružný pracovný čas nasledovne :

- b) základný pracovný čas je od 9,30 hod. do 14,00 hod.
v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 9,30 hod. do 13,30 hod.

Voliteľný pracovný čas je

- 1) na začiatku pracovnej zmeny od 6,30 hod. do 9,30 hod.
 - 2) na konci pracovnej zmeny od 14,00 hod. do 21,00 hod.
3. Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca a zamestnanec ju môže čerpať v čase od 11,00 hod. do 13,30 hod. Prestávkou na odpočinok a jedenie nie je možné ukončiť pracovnú zmenu.
 4. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na pracovné pozície pedagogických zamestnancov a upratovačiek.

Článok 8 Pracovné voľno

1. Za čas pracovnej cesty mimo rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať toto náhradné voľno po dobu troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po vzniku nároku.
2. Pracovné voľno s náhradou mzdy nepatrí zamestnancovi v čase jeho odpočinku a to od 22,00 hod. do 06,00 hod. nasledujúceho dňa počas pracovnej cesty zamestnanca s výnimkou, ak zamestnanec v tomto čase nastupuje na pracovnú cestu, premiestňuje sa na iné pracovné miesto alebo ukončuje pracovnú cestu.
3. Podľa § 141 ods. 2, písm. a) ods. 1. a 2. Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec zákona a to najviac o 3 pracovné dni v kalendárnom roku (1 pracovný deň = 7,5 hod.), toto pracovné voľno poskytne Zamestnávateľ vrátane zákonného nároku v celkovom rozsahu 10 pracovných dní v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ bude podporovať ďalšie vzdelávanie zamestnancov vytvorením vhodných podmienok. Podmienky poskytovania študijného voľna v zmysle § 140 ZP Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom písomne.

Článok 9 Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky pre nepedagogického zamestnanca je stanovená na päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca

kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na plnenie úloh zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca a v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou, s prihliadnutím na oprávnené záujmy zamestnanca, určí zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca, ak nejde o pedagogického zamestnanca.
5. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi čerpanie aspoň siedmich týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca v prípade, ak ide o pedagogického zamestnanca.
6. Zostavovanie plánu dovoleniak manažuje personálne a mzdové oddelenie tak, aby bol schválený najneskôr do konca mesiaca predchádzajúceho ďalšiemu ročnému obdobiu. Ročným obdobím sa rozumie obdobie od 1. januára do 31. decembra kalendárneho roka. Režim čerpania dovoleniak sa spravuje plánom dovoleniak zostaveným organizačnými útvarmi zamestnávateľa na ročné obdobia, po prerokovaní so zamestnancom. Vedúci príslušného organizačného útvaru následne predloží plán dovoleniak personálnemu a mzdovému oddeleniu (ďalej aj "PAM") na spracovanie. Po odsúhlasení plánu dovoleniak zástupcom riaditeľa, PAM plán dovoleniak predloží na odsúhlasenie odborovej organizácii. Po schválení plánu dovoleniak odborovou organizáciou PAM predkladá plán dovoleniak k podpisu riaditeľovi VÚDPaP. So schváleným plánom dovoleniak PAM oboznámi bez meškania vedúcich organizačných útvarov, ktorí zodpovedajú za čerpanie dovoleniak zamestnancov v ich riadiacej pôsobnosti.
7. Ak zamestnanec nemôže nastúpiť na dovolenku v stanovenom termíne, môže nadriadený vedúci zamestnanec po prerokovaní so zamestnancom určiť iný termín nástupu a dobu čerpania dovolenky. Do nasledujúceho roka si zamestnanec môže preniesť najviac 10 dní dovolenky. Výnimku môže udeliť na základe písomnej odôvodnenej žiadosti zamestnanca riaditeľ VÚDPaP alebo zástupca riaditeľa.
8. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnanec, ktorý si nevyčerpal dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok, je povinný si vyčerpať zostávajúcu časť dovolenky najneskôr do 31.7. kalendárneho roka.

Článok 10 Odchodné a odstupné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s pracovnou zmluvou uzavretou na dobu neurčitú, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné :
 - a) v sume jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
 - b) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa viacej ako päť rokov (vrátane) a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov (vrátane) a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (vrátane).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s pracovnou zmluvou uzavretou na dobu neurčitú, s ktorým skončil pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) odstupné :
 - a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
 - b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov (vrátane) a menej ako desať rokov,
 - c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov (vrátane) a menej ako dvadsať rokov,
 - d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov (vrátane).
6. Odchodné a odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru spravidla v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu plátov zamestnancov, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že problematika odchodného môže byť predmetom ďalšieho kolektívneho vyjednávania v prípade priaznivého ekonomického vývinu, najskôr však po vyhodnotení plnenia rozpočtu Zamestnávateľa k I. polroku 2017.

Článok 11

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v prvých desiatich dňoch vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

TRETIA ČASŤ

Článok 12

Platové podmienky zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom o odmeňovaní zamestnancov. Táto kolektívna zmluva upravuje podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
8. Výplata miezd sa realizuje raz mesačne najneskôr v 15. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela mzdu po predchádzajúcom písomnom

súhlase na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet zamestnanca najneskôr v stanovený deň výplaty podľa tohto ustanovenia.

9. Zamestnávateľ bude poukazovať doklad o mzde zamestnanca o jednotlivých zložkách mzdy, o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce zamestnanca v listinnej forme každému zamestnancovi.

Článok 13 Príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
10. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, s ktorým sa písomne dohodne, za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť o jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 10,- € mesačne.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní za pracovné zásluhy zamestnanca pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške 100 % jeho jedného funkčného platu, ktorý je zamestnaný na plný pracovný úväzok, na dobu neurčitú a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok, ak odpracoval u zamestnávateľa minimálne jeden rok.

Článok 14 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude poskytnutá zamestnancovi mesačne vo výške 2 % z funkčného platu zamestnanca určeného k 1. januáru a k 1. júlu kalendárneho roka.

ŠTVRTÁ ČASŤ

SOCIÁLNA POLITIKA A SOCIÁLNY FOND

Článok 15 Sociálna politika zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci starostlivosti o zamestnancov uplatňovať princípy sociálnej politiky v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 16 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať sociálny fond v súlade so zákonom 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 (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a vo výške ustanovenej touto kolektívnou zmluvou.
13. Sociálny fond sa bude tvoriť ako úhrn :
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu ustanoveného zákonom o sociálnom fonde,
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za I. polrok 2017 a vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za II. polrok 2017,
 - c) ďalších zdrojov podľa zákona o sociálnom fonde.
14. Sociálny fond a jeho čerpanie zamestnávateľ vedie na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.
15. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade priaznivého vývoja rozpočtu Zamestnávateľa, ktorý bude vyhodnotený k polroku 2017, môžu zmluvné strany dohodnúť vyššiu výšku ďalšieho príspevku do sociálneho fondu.

Článok 17 Použitie sociálneho fondu

1. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú zamestnancovi na základe jeho predchádzajúcej písomnej žiadosti doručenej zamestnávateľovi. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku musí byť písomné stanovisko nadriadeného vedúceho zamestnanca žiadateľa.
16. O použití sociálneho fondu a poskytnutí príspevku rozhoduje riaditeľ VÚDPaP v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a s touto kolektívnou zmluvou.
17. Pri životnom jubileu 60 rokov zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový finančný dar vo výške 100 eur.

Článok 18 Podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu

1. Príspevok zo sociálneho fondu podľa tohto článku sa môže poskytnúť len tým zamestnancom, ktorí sú zamestnaní u zamestnávateľa aspoň šesť mesiacov, nie sú vo výpovednej dobe, resp. neuzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru so zamestnávateľom s výnimkou poskytnutia príspevku na stravovanie.
18. Každý príspevok zo sociálneho fondu, poskytovaný v peňažnej alebo nepeňažnej forme, musí byť adresný, t.j. musí smerovať priamo konkrétnemu zamestnancovi, resp. zamestnancom.

19. Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.
20. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

Článok 19 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 Zákonníka práce zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
21. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov poskytovaním stravných lístkov pričom hodnotu stravného lístku určí riaditeľ VÚDPaP v súlade s finančnými možnosťami zamestnávateľa a v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zamestnávateľ zabezpečí rozpis úhrady stravného na náklady zamestnávateľa, príspevok zo sociálneho fondu a úhradu zamestnanca interným predpisom.
22. Stravné lístky budú poskytnuté v rozsahu počtu odpracovaných dní daného mesiaca, okrem dní, za ktoré si zamestnanec uplatní nárok na príspevok na stravné na základe platného cestovného príkazu formou cestovných náhrad.
23. Stravné lístky sa zamestnancom vydávajú vopred mesačne, najneskôr do 10. dňa prebiehajúceho mesiaca, v ktorom má zamestnanec nárok na stravné.

PIATA ČASŤ

Článok 20 Ochrana práce a kontrola jej dodržiavania

Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sústavne zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia

pri práci zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

ŠIESTA ČASŤ

Článok 21 Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie príslušného kalendárneho roka alebo do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy, čo nastane neskôr, čím táto kolektívna zmluva stráca svoju účinnosť.

24. Ktorákoľvek zo zmluvných strán je oprávnená písomne predložiť návrh zmeny alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy. Na predložený návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od doručenia návrhu.
25. Zmeny alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú formou písomných číslovaných dodatkov ku kolektívnej zmluve podpísaných obidvoma zmluvnými stranami.
26. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania všetkými zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení zákona č. 546/2010 Z.z. a v súlade s § 5a ods. 1 zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ zabezpečí bez zbytočného odkladu jej zverejnenie v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR a na webovom sídle inštitúcie.
27. Kolektívna zmluva sa podpisuje v troch rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých po ich podpísaní sú dva rovnopisy určené pre zamestnávateľa a jeden pre odborovú organizáciu, ktorá túto zmluvu podpisovala.

V Bratislave, dňa

.....
Za Výskumný ústav detskej psychológie
patopsychológie odborového
MUDr. Peter Lukáč, MPH, riaditeľ

.....
Za Základnú organizáciu zväzu
pracovníkov školstva a vedy
pri VÚDPaP
PhDr. Bronislava Kundrátová
predsedníčka