

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2022-23

**uzatvorená podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších prepisov medzi:**

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
pri Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie,**
sídlo: Cyprichova 42, 831 05 Bratislava, IČO: 484843772,
zastúpenou predsedníčkou PhDr. Silviou Bronišovou,
podľa článku 2 Stanov základnej organizácie, ods. 2b)
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie,
sídlo: Cyprichova 42, 831 05 Bratislava, IČO: 00681385,
zastúpeným riaditeľkou ústavu Mgr. Janette Motlovou (ďalej len „zamestnávateľ“)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 Zákonníka práce ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.5.1990. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) 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 Zákon o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZPVZ“, namiesto označenia Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami v zmysle § 231 ZP a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Odborová organizácia zastupuje vo vzťahu k zamestnávateľovi všetkých jeho zamestnancov vrátane tých, ktorí nie sú odborovo organizovaní (§ 232 ods. 3 ZP).
- (3) Ustanovenia tejto KZ sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov po skončení pracovného pomeru, ani na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Zmeny 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 musia byť písomné, označia sa ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany dodatkom ku KZ zmenia do budúca (nie retroaktívne) tie ustanovenia KZ, u ktorých potreba zmeny vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov, z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023, prípadne dodatkov ku KZVS.
- (3) V závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa a prostriedkov získaných zamestnávateľom z iných zdrojov môžu zmluvné strany zmeniť tiež tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky.

- (4) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ jej zverejnením najneskôr do siedmich dní od jej uzatvorenia na webovom sídle ústavu. To isté sa týka dodatkov ku KZ.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 5

Záväzky a opatrenia v oblasti hmotnej zainteresovanosti

- (1) Odmeňovanie zamestnancov z rozpočtu prideleného zriaďovateľom sa riadi ZP a OVZ.
- (2) Odmeňovanie zamestnancov z rozpočtov projektov s vlastným financovaním sa riadi ZP a príslušnou zmluvou s poskytovateľom dotácie.
- (3) Zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou v priebehu roku 2022 vypracuje a vydá internú smernicu/smernice upravujúcu/e na základe platnej legislatívy zaraďovanie zamestnancov do platových tried, postup pri priznávaní a odnímaní osobných plátov, a osobných príplatkov, ako aj kritériá pre priznávanie odmien.
- (4) Pri hodnotení pracovníkov na základe platného bodovníka, ktoré je podkladom pre priznanie koncoročných odmien, bude prítomný zástupca odborovej organizácie.
- (5) Zamestnávateľ vyčlení v rozpočte finančné prostriedky na účel osobných príplatkov vo výške najmenej 6% zo mzdových prostriedkov pridelených na príslušný kalendárny rok.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu v zmysle § 20 ods. 1 OVZ.
- (7) Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov poskytne zamestnávateľ podľa § 20 ods. 1 písm. c) OVZ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer vo VÚDPaP-e trval najmenej 5 rokov, odmenu vo výške jedného funkčného platu a vyplatí mu ju v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí uvedeného veku.
- (8) Zvýšenie platových taríf o 3 %, alebo iné zvýšenie podľa zmeny OVZ, nesmie mať podľa čl. II ods. 3 KZVS nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancov priznané.

Článok 6

Pracovný čas, pracovné voľno a dovolenka

- (1) V súlade s čl. II, ods. 1 KZVS je pracovný čas zamestnanca 37 a ½ hodiny týždenne. Základný úväzok (počet hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti) pedagogických zamestnancov je podľa nariadenia vlády SR č. 201/2012 Z. z. 28 hodín týždenne.

- (2) V zmysle § 88 ZP sa zavádza pružný pracovný čas, pričom základný pracovný čas je 4 hodiny denne.
- (3) So zamestnancami, ktorých činnosť možno efektívne vykonávať mimo pracoviska, uzavrie zamestnávateľ v pracovnej zmluve, prípadne dodatkom ku pracovnej zmluve, dohodu v súlade s § 52 ods. 1 písm. a) a ods. 3 až 11) ZP, v ktorej sa určí rozsah domácej práce a miesto jej vykonávania. V čase domácej práce si zamestnanci pracovný čas rozvrhujú sami v zmysle § 52 ods. 6 a 7 ZP, nemôžu však vykonávať prácu pre iného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ môže v zmysle § 52 ods. 2 ZP nariadiť alebo povoliť príležitostnú prácu z domácnosti (tzv. „homeoffice“) na vymedzený čas ktorémukol'vek zamestnancovi.
- (5) Podrobnosti o pracovnom čase sú uvedené v Pracovnom poriadku.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo oštenie nad rámec vymedzený v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1) ZP v celkovom rozsahu 10 dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec vymedzený v § 141 ods. 2 písm. c) bod 1) ZP v celkovom rozsahu 10 dní v kalendárnom roku. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rámec zákona pracovné voľno s náhradou mzdy aj z týchto dôvodov:
 - a) jeden deň na presťahovanie zamestnanca,
 - b) jeden deň na účasť zamestnanca na vlastnej svadbe a jeden deň pred alebo po vlastnej svadbe,
 - c) jeden deň na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
 - d) jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru, v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c).
- (7) Výška náhrady príjmu počas prvých desiatich dní pracovnej neschopnosti sa v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje na 80 % denného vymeriavacieho základu.
- (8) V súlade s čl. II ods. 6 KZVS poskytne zamestnávateľ v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť jeden deň pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- (9) Základná výmera dovolenky zamestnanca je v súlade s článkom II ods. 2 KZVS päť týždňov; dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa; dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 7

Odstupné, odchodné a dôchodkové zabezpečenie

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí v zmysle čl. II ods. 4 KZSV odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah určený § 76 ods. 1 ZP.

- (2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí v zmysle čl. II ods. 4 KZSV odstupné nad rozsah ustanovený v sume jedného funkčného platu nad rozsah určený § 76 ods. 2 ZP.
- (3) V zmysle čl. II, ods. 5 KZSV pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca nad rozsah § 76a ods. 2 ZP.
- (4) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je podľa čl. II ods. 7 KZSV najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 8 **Záväzky zamestnávateľa**

- (1) Nad rámec prípadov ustanovených v ZP a v ďalších právnych predpisoch sa zamestnávateľ zaväzuje najmenej mesiac vopred, ak sa v konkrétnom prípade zmluvné strany nedohovoria inak, prerokovať s odborovou organizáciou:
 - a) zmeny organizačnej štruktúry ústavu,
 - b) zásadné otázky rozvoja ústavu a jeho perspektívy,
 - c) ekonomické zámery, plány, rozpočty,
 - d) hospodárske výsledky a prijaté opatrenia,
 - e) vydanie interných smerníc vrátane vnútorných mzdových predpisov a ich zmien.
- (2) V zmysle § 47 ods. 4 ZP bude zamestnávateľ raz mesačne písomne informovať odborovú organizáciu o prijatí nových zamestnancov do pracovného pomeru. Tak isto bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu o ukončených pracovných pomeroch. Informácia môže byť poskytnutá prostredníctvom e-mailu.
- (3) V zmysle § 240 ods. 5 ZP poskytne zamestnávateľ odborovej organizácii na jej činnosť bezplatne priestory, vrátane uhrádzania nákladov spojených s ich údržbou, a umožní bezplatné používanie informačných a komunikačných technológií, rozmnožovacej techniky a kancelárskych potrieb.
- (4) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii e-mailový účet a webovú stránku na webovom sídle ústavu, na ktorej bude výbor odborovej organizácie poskytovať zamestnancom informácie súvisiace s činnosťou odborov.
- (5) V súlade s § 240 ods. 3 ZP poskytne zamestnávateľ členom odborových orgánov na výkon ich činnosti pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne 30 hod. mesačne. Zdôvodnenú požiadavku na voľno pre konkrétneho funkcionára podá predseda. V zmysle § 240 ods. 4 ZP má zamestnávateľ právo skontrolovať, či je pracovné voľno využívané na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

- (6) Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na prevádzkové a pracovné porady a zápisnice z týchto porád bude zasielať výboru odborovej organizácie.

Článok 9

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii, ktorá by mohla viesť k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Na žiadosť zamestnávateľa sa odborová organizácia bude bez priet'ahov zúčastňovať na spolurozhodovaní a prerokovaní prípadov určených príslušnými ustanoveniami ZP.
- (4) Odborová organizácia bude zamestnávateľa informovať o každej zmene vo svojich odborových orgánoch.
- (5) Odborová organizácia bude na svoje členské schôdze prizývať zástupcu zamestnávateľa a zápisnice z členských schôdzí bude zasielať zamestnávateľovi.

Článok 10

Vzájomné záväzky v oblasti zamestnanosti a pracovno-právnych vzťahov

- (1) Právo zamestnancov na informácie o činnosti ústavu, zásadných otázkach súvisiacich s hospodárením a rozvojom ústavu (čl. 4 základných zásad ZP) sa bude realizovať predovšetkým prostredníctvom členských odborových a prevádzkových schôdzí. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť na týchto zhromaždeniach zamestnancom príslušné informácie a vysvetlenie, ak o to výbor odborovej organizácie písomne požiada najmenej dva dni vopred a v žiadosti uvedie, čo má byť na schôdzi prerokované.
- (2) Zamestnávateľ umožní predstaviteľom odborovej organizácie vykonať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ a za tým účelom jej bude poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady podľa § 239 ZP. Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom odborovej organizácie uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.
- (3) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou zamýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov podľa § 63 ZP alebo preradeniu zamestnanca na novú prácu alebo do nového tímu, ak pritom dôjde k zásadnej zmene jeho pracovnej náplne (§ 54 ZP), a to najmenej mesiac pred ich uskutočnením, ak sa v konkrétnom prípade zmluvné strany nedohovoria inak. Zároveň prerokuje aj opatrenia na možné obmedzenie či zamedzenie uvoľňovania, i opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov. Zamestnávateľ bude rovnakým spôsobom informovať zamestnancov, ktorých sa uvoľnenie bude dotýkať.
- (4) Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude podľa § 63 ods. 1 pís. a) alebo b) ZP rozviazaný pracovný pomer, sa zamestnávateľ zaväzuje, že ak to nebude nevyhnutné, nerozviaže pracovný pomer s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov veku, a so zamestnancami staršími ako 50 rokov, ani s tými, ktorí ešte nedosiahli vek odchodu do dôchodku.

Článok 11

Vzájomné záväzky a opatrenia na zabezpečenie plnenia plánovaných úloh

- (1) Zamestnávateľ a zamestnanci sú povinní dodržiavať Pracovný poriadok vydaný podľa § 84 ods. 1 ZP. Nových zamestnancov oboznámi s Pracovným poriadkom zamestnávateľ.
- (2) Zamestnanci a zamestnávateľ sa riadia schváleným plánom hlavných úloh. Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s návrhom plánu hlavných úloh bezprostredne po jeho vypracovaní a pred odoslaním na schválenie zriaďovateľom. So schváleným plánom hlavných úloh oboznámi zamestnávateľ všetkých zamestnancov do siedmich dní od schválenia.
- (3) Zmeny v pláne hlavných úloh (zmeny úloh aj ich personálneho zabezpečenia) sa musia vopred prerokovať s vedúcimi úloh a všetkými zamestnancami, ktorých sa zmeny majú týkať.
- (4) Stav plnenia plánu sa bude pravidelne štvrťročne kontrolovať a s opatreniami bude oboznamovaná odborová organizácia i zamestnanci. Neplnenie pracovných úloh sa posudzuje podľa Zákonníka práce a internej smernice o odmeňovaní.
- (5) Zamestnanci sú povinní priebežne prehlbovať svoje odborné vedomosti a zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať na to vhodné podmienky.
- (6) Zamestnávateľ bude podporovať zvyšovanie odborného rastu, kvalifikácie, resp. rekvalifikácie zamestnancov. Ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie formou vysokoškolského štúdia v súlade s potrebou zamestnávateľa, poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu podľa § 140 ods. 3 ZP.
- (7) Zamestnávateľ bude umožňovať čo najvyššiu účasť zamestnancov na domácich odborných podujatiach, pričom bude dbať o maximálne zastúpenie zamestnancov s aktívnou účasťou. Pri schvaľovaní účasti na zahraničných podujatiach sa budú zvažovať finančné možnosti ústavu, odborný prínos a pracovné výsledky zamestnanca a uprednostňovať sa bude jeho aktívna účasť.
- (8) Poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pre účasť na výcvikoch a kurzoch je podmienené súhlasom vedúceho zamestnanca. Prípadné uhradenie poplatkov za výcvikové podujatia nie je nárokovateľné, je závislé od finančnej situácie ústavu. Ak sa výcvikové podujatie realizuje v zahraničí, môže zamestnávateľ zamestnancovi uhradiť len časť finančných nákladov (napríklad cestovné), ostatné náklady si zabezpečí zamestnanec sám. V takom prípade musí zamestnávateľ so zamestnancom uzavrieť písomnú dohodu, ktorá bude súčasťou vyúčtovania nákladov na výcvik.

Článok 12

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o pracujúcich

- (1) Zamestnávateľ bude na pravidelné povinné kontroly dodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa zákona č. 124/2006 Z. z. a ochrany pred požiarmi podľa zákona č. 314/2001 Z. z. prizývať zástupcu odborovej organizácie. Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať o opatreniach vyplývajúcich z výsledkov týchto kontrol. Odborová organizácia bude vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP a o svojich zisteniach bude zamestnávateľ a bezodkladne informovať.

- (2) Zamestnávateľ bude za účasti zástupcu odborovej organizácie a povereného pracovníka konkrétneho pracoviska štvrtročne kontrolovať stav lekárničiek, pracovné pomôcky a hygienické potreby na každom pracovisku ústavu a dopĺňať ich bezodkladne na základe zistených nedostatkov, schválených požiadaviek zamestnancov a požiadaviek vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (3) Zamestnávateľ umožní zamestnancom vykonávať odbornú poradenskú, pedagogickú a publikačnú činnosť mimo vlastného pracoviska, a to aj pre iného zamestnávateľa, ak zamestnanec dodrží fond pracovného času a neohrozí sa plnenie pracovných úloh VÚDPaPu. V prípade, ak bude zamestnanec vykonávať uvedenú činnosť v rámci základného pracovného času, musí zamestnávateľa požiadať o súhlas a uviesť, kedy čas venovaný činnosti pre iného zamestnávateľa nadpracuje.
- (4) Zamestnávateľ bude dôsledne dbať na prípravu, zapracovanie a optimálnu adaptáciu novoprijatých zamestnancov všetkých organizačných zložiek ústavu podľa prijatého adaptačného plánu.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu podľa § 152a ods. 1, 3, 4, 5 a 6 ZP.
- (6) Celkový prídel do sociálneho fondu je v zmysle čl. 2 ods. 8 KZVS tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Pri hospodárení so sociálnym fondom sa zmluvné strany riadia zákonom o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (7) Zo sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ vo výške vytvorených zdrojov a zostatku z minulého roka každému zamestnancovi v pracovnom pomere príspevok na účely uvedené v § 7 ods. 1 písm. c) a d) zákona č. 152/1994 Z. z. v maximálnej výške 50 € v kalendárnom roku. Na účely uvedené v § 7 ods. 1 písm. a), b), e) až j) zákona môže zamestnávateľ poskytnúť prostriedky zo SF len so súhlasom odborovej organizácie s každým takýmto použitím.
- (8) V rámci podnikovej sociálnej politiky v zmysle § 7 ods. 1 písm. j) zákona č. 152/1994 Z. z. vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi zo sociálneho fondu odmenu za dlhodobý prínos pracovisku pri príležitosti jeho odpracovaných 25, 30, 40 alebo 45 rokov v ústave.
- (9) Zamestnávateľ bude polročne informovať odborovú organizáciu o tvorbe, čerpaní a zostatku sociálneho fondu.

Článok 13 **Zabezpečenie stravovania**

- (1) V zmysle § 152 ods. 7 ZP poskytne zamestnávateľ zamestnancom finančný príspevok na stravovanie alebo stravovacie poukážky, a to podľa výberu, ktorý zamestnanci uskutočnia do 31. marca, novo prijatí zamestnanci do dvoch mesiacov od vzniku pracovného pomeru. Výber je pre zamestnanca i zamestnávateľa záväzný dvanásť mesiacov. Do uskutočnenia výberu poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom finančný príspevok na stravovanie.
- (2) Zamestnancom, ktorí majú nárok na finančný príspevok na stravovanie, sa tento vypláca v súlade s § 152 ods. 4 a 8 v sume 3,30 € na jedno hlavné jedlo. Výška príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu vyplácaná v zmysle § 7 ods. 2 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. bude tvoriť 1,20 €. Finančný príspevok na stravu i príspevok zo SF na stravu sú

oslobodené od dane z príjmu fyzických osôb a nie sú súčasťou funkčného platu zamestnanca.

- (3) Zamestnancom, ktorí sa rozhodnú pre stravovacie poukážky, zabezpečí zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 4 ZP stravovacie poukážky v hodnote 4,50 €. Príspevok zamestnávateľa i príspevok zo sociálneho fondu na stravovacie poukážky stanovuje ods. 2.
- (4) V zmysle § 152 ods. 1 a 2 sa zamestnancom zabezpečuje stravovanie každý deň, v ktorom zamestnanec odpracoval na svojom pravidelnom pracovisku viac ako štyri hodiny. V dňoch, keď je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu má nárok na stravné v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 14 **Záverečné ustanovenia**

1. V zmysle čl. IV ods. 1 KZVS budú plnenie kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán polročne vyhodnocovať vyjednávači. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie KZ.
2. KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom zápisu do centrálného registra zmlúv a skončí 31. decembra 2023. Ak sa do konca roka 2023 neuzavrie nová KZ, zmluvné strany sa riadia touto KZ až do podpisu KZ na ďalšie obdobie.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár. Toto ustanovenie sa uplatní aj pri prijímaní dodatkov ku KZ podľa čl. 3.
4. Zmluvné strany uschovajú túto KZ vrátane jej dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a na znak toho ju podpisujú.

V Bratislave 31.5.2022

Za odborovú organizáciu:

PhDr. Silvia Bronišová
predsedníčka ZO OZPŠaV

Za zamestnávateľa:

Mgr. Janette Motlová
riaditeľka VÚDPaP