

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), 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 vo verejnom záujme“) Kolektívnu 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na obdobie 01.07.2025 – 31.12.2025 zmluvné strany

**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 PhDr. Alenou Kopányiovou (ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROKY 2025-2026**

pre zamestnancov pri výkone práce

vo verejnom záujme zamestnávateľa

**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 KZVS, 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 zamestnávateľa. 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 najmä OVZ, ZP a príslušnou záväznou dokumentáciou k danému národnému projektu financovanému zo zdrojov Európskej únie, grantu, dotácie alebo projektu z iných finančných mechanizmov.
- (3) Pri hodnotení zamestnancov vykonávajúcich výskumnú činnosť alebo odbornú činnosť na základe platného bodovníka, ktoré je podkladom pre priznanie koncoročných odmien, bude prítomný zástupca odborovej organizácie
- (4) Zamestnávateľ môže poskytnúť v prípade dostatočného objemu disponibilných finančných prostriedkov v jeho rozpočte zamestnancom odmeny v zmysle § 20 ods. 1 OVZ za splnenia podmienok v ňom uvedených.
- (5) Pri splnení podmienky podľa odseku 6 tohto článku môže zamestnávateľ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov poskytnúť podľa § 20 ods. 1 písm. c) OVZ zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov, odmenu vo výške jedného funkčného platu a vyplatí mu ju v najbližšom výplatnom termíne po kalendárnom mesiaci, v ktorom dosiahol uvedený vek.

#### **Článok 6**

##### **Pracovný čas, pracovné voľno a dovolenka**

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Základný úväzok (počet hodín priamej výchovno-vzdelávacej činnosti) pedagogických zamestnancov je v zmysle príslušných právnych predpisov 28 hodín týždenne.
- (2) V zmysle § 88 ZP sa zavádza pružný pracovný čas, pričom základný pracovný čas je 4 hodiny denne.
- (3) Zamestnávateľ môže v zmysle § 52 ZP poskytnúť dohodou, nariadením alebo povolením domáckej práce alebo príležitostnej práce v domácnosti na určitý čas ktorémukoľvek zamestnancovi. Bližšie podmienky výkonu domáckej práce alebo príležitostnej práce

v domácnosti podľa tohto článku upraví zamestnávateľ vnútorným So zamestnancami, ktorých činnosť možno efektívne vykonávať mimo pracoviska, môže zamestnávateľ uzavrieť v pracovnej zmluve dohodu v súlade s § 52 Zákonníka práce, v ktorej sa určí rozsah domáckej práce a miesto jej vykonávania, prípadne možnosť rozvrhnutia si pracovného času zamestnancom.

- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie 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 alebo bez náhrady mzdy aj z týchto dôvodov:
  - a) jeden deň na presťahovanie zamestnanca, bez náhrady mzdy,
  - b) jeden deň na účasť zamestnanca na vlastnej svadbe a jeden deň pred alebo po vlastnej svadbe, s náhradou mzdy
  - c) jeden deň na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca, s náhradou mzdy
  - d) jeden poldeň v týždni bez náhrady mzdy 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).
- (5) Výška náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti sa v súlade so zákonom č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje na 75% denného vymeriavacieho základu.
- (6) Základná výmera dovolenky zamestnanca je 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí v zmysle KZVS 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí v zmysle KZVS odstupné nad rozsah ustanovený v sume jedného funkčného platu nad rozsah určený § 76 ods. 2 ZP.
- (3) V zmysle KZVS 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 KZVS 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 zamestnávateľa,
  - b) zásadné otázky rozvoja ústavu a jeho perspektívy,
  - c) ekonomické zámery, plány, rozpočty,
  - d) hospodárske výsledky a prijaté opatrenia,
  - e) návrhy vnútorných prepisov zamestnávateľa, pri ktorých príslušné právne predpisy ukladajú takúto povinnosť zamestnávateľovi, predovšetkým tie vnútorné predpisy, ktoré upravujú pracovné, platové alebo sociálne podmienky zamestnancov, resp. ich zmeny a dodatky.
- (2) V zmysle § 47 ods. 4 ZP bude zamestnávateľ 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 časť na webovej stránke 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

### Závazky 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 prietahov zúčastňovať na spolurozhodovaní a prerokovaní prípadov určených príslušnými ustanoveniami ZP.
- (4) Odborová organizácia bude zamestnávateľa informovať o každej zmene vo svojich odborových orgánoch.

Odborová organizácia nemusí na svoje členské schôdze prizývať zástupcu zamestnávateľa, ale 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 zamestnávateľa, 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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, 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.
- (5) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce možné dohodnúť z objektívneho dôvodu vyplývajúceho z dočasnej potreby na strane zamestnávateľa na vykonávanie jeho výskumných úloh alebo úloh vyplývajúcich z projektov európskych štrukturálnych a investičných fondov (ďalej len „Národné Projekty“) alebo zo zapojenia zamestnávateľa do iných finančných schém a mechanizmov. Ide najmä o práce vykonávané v zmysle Plánu hlavných úloh alebo na Národných Projektoch

spolufinancovaných zo zdrojov EU, kde pracovnoprávny vzťah skončí dňom ukončenia realizácie hlavných aktivít projektu, ktorý je definovaný v Zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku, alebo, dňom vyčerpania počtu mesiacov, na ktorý bola pracovná pozícia schválená v Zmluve o poskytnutí nenávratného finančného príspevku. Zamestnávateľ sa zaväzuje vhodným spôsobom informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

## **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 požiarom 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 zamestnávateľa 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 zamestnávateľa. 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 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 фонде č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (7) Zamestnávateľ bude polročne informovať odborovú organizáciu o tvorbe, čerpaní a zostatku sociálneho fondu.

## **Článok 13**

### **Zabezpečenie stravovania**

- (1) Suma stravného je upravená osobitným právnym predpisom, z toho príspevok Zamestnávateľa na stravovanie, hradený z bežných výdavkov jeho rozpočtu, pre zamestnancov vo verejnom záujme v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce predstavuje 55 % sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, výška stravného je upravovaná podľa platnej legislatívy dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov a jej zmena nevyžaduje uzavretie dodatku k tejto kolektívnej zmluve.
- (2) 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) 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. Plnenie kolektívnej zmluvy budú 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 a účinnosť dňa 1. januára 2026, po splnení podmienky jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR a je záväzná pre obe zmluvné strany a pre ich zástupcov a končí 31.12.2026. Ak sa do konca roku 2026 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

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

---

PhDr. Silvia Bronišová  
predsedníčka ZO OZ PŠaV pri VÚDPaP

---

PhDr. Alena Kopányiová, PhD.  
riaditeľka VÚDPaP