



NÁRODNÝ INŠTITÚT VZDELÁVANIA A MLÁDEŽE

Kolektívna zmluva

**Národného inštitútu vzdelávania a mládeže
na rok 2025**

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov

Národného inštitútu vzdelávania a mládeže pri výkone práce vo verejnom záujme

uzatvorená 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 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „ZP“) a s príslušnými ustanoveniami 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“) 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“) medzi zmluvnými stranami:

1. **Národný inštitút vzdelávania a mládeže (NIVaM),**
Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava, IČO: 00164348,
zastúpený: **PhDr. Romanou Kanovskou, generálnou riaditeľkou**
(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „NIVaM“)

a

2. **Združenie predsedov základných odborových organizácií pri Národnom inštitúte vzdelávania a mládeže, Ševčenkova 11, Bratislava**
Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava, IČO: 55085881,
zastúpené: **PaedDr. Evou Bruteničovou, predsedníčkou**

(ďalej len „ZP ZO pri NIVAM“ alebo „združenie predsedov“)

(zamestnávateľ a združenie predsedov ďalej len „zmluvné strany“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025

pre zamestnancov

Národného inštitútu vzdelávania a mládeže pri výkone práce vo verejnom záujme

(ďalej len „kolektívna zmluva“ alebo „KZ“).

Zoznam použitých skratiek:

zákon o kolektívnom vyjednávaní - zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

ZP- zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zákon o výkone práce vo verejnom záujme - zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo
verejnom záujme v znení neskorších predpisov

zákon o odmeňovaní zamestnancov - zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

KZ/kolektívna zmluva - Kolektívna zmluva na rok 2025 pre zamestnancov Národného
inštitútu vzdelávania a mládeže

NIVaM - Národný inštitút vzdelávania a mládeže

ZP ZO pri NIVaM/ združenie predsedov - Združenie predsedov základných odborových
organizácií pri Národnom inštitúte vzdelávania a mládeže

zákon o združovaní občanov - zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších
predpisov

OZPŠaVS - odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch - zákon č. 138/2019 Z.z.
o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov

zákon o BOZP - zákon 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene
a doplnení niektorých zákonov

zákon o ochrane zdravia - zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného
zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon o sociálnom fonde - zákonom NR SR 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

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborové organizácie majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o združovaní občanov“) a podľa stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len „OZPŠaVS“). Oprávnenie predsedov Základných organizácií odborového zväzu uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z ich funkcií upravených platnými stanovami odborových organizácií. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 4 Stanov ZP ZO pri NIVaM.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 1991 č. 5 977/1991-24 v znení neskorších dodatkov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálneho riaditeľa NIVaM ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy ZP ZO pri NIVaM.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Cieľom uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov NIVaM pri výkone práce vo verejnom záujme ako sú zadefinované v ZP a udržanie sociálneho zmiernu.
3. 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 nástupcov.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť do budúcnosti (nie retroaktívne) len po dohode jej 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 ktorom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. ZP ZO pri NIVaM sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín a spôsob oboznámenia zamestnancov dohodne predseda ZP ZO pri NIVAM so zamestnávateľom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 pracovných dní od požiadania.
2. Jeden exemplár KZ bude v písomnej podobe v kancelárii generálneho riaditeľa a v elektronickej podobe na intranete.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP. Zároveň v súlade s § 230b ZP im zamestnávateľ predloží písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a odmeny

1. Za účelom ocenenia mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností zamestnanca, môže zamestnávateľ zamestnancovi priznať osobný príplatok podľa Smernice č.12/2024 o odmeňovaní zamestnancov a transparentných kritérií.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatok na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku podľa predchádzajúcej vety, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred odôvodniť a prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
5. Učiteľovi profesijného rozvoja, ktorý absolvuje vzdelávanie v rámci vlastného profesijného rozvoja v súlade s § 3, 4 a 40 zákona 138/2019 Z. z., zamestnávateľ prizná príplatok za profesijný rozvoj

v súlade s § 14e zákona 553/2003 Z. z. a v súlade s Plánom profesijného rozvoja.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov a 60 rokov vyplatiť zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný na plný pracovný úväzok, pričom pracovný pomer tohto zamestnanca bol dohodnutý na neurčitý čas a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok podľa tohto ustanovenia odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok, odmenu vo výške jedného funkčného platu.

Článok 8

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní zamestnancov.

Článok 9

Osobitné ustanovenia vo vzťahu k projektom NIVaM

1. Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že na základe tejto kolektívnej zmluvy je možné pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú 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 realizovaných NIVaM a spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky a iných zdrojov (fondy alebo granty EÚ), alebo s podmienkami účasti zamestnanca na úlohách vyplývajúcich z mechanizmu Plánu obnovy a odolnosti Slovenskej republiky, a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na príslušnom národnom projekte implementovanom NIVaM alebo mechanizme Plánu obnovy a odolnosti Slovenskej republiky.
2. Dôvod na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa bodu 1. tohto článku musí byť uvedený v pracovnej zmluve daného zamestnanca.

Článok 10

Platové podmienky zamestnancov

1. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platu.
2. Výplata plátov sa realizuje raz mesačne najneskôr v 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca za mesiac, v ktorom zamestnancovi nárok na plat vznikol. Zamestnávateľ, na základe predchádzajúcej písomnej dohody so zamestnancom, zasiela plat zamestnanca na jeho osobný účet vedený v peňažnom ústave tak, aby tento bol na účet zamestnanca pripísaný najneskôr v stanovený deň výplaty.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe predchádzajúcej dohody so zamestnancom vydať zamestnancovi doklad o plate obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu, o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce zamestnanca v elektronickej forme prostredníctvom webového sídla spoločnosti zabezpečujúcej mzdový informačný systém, ktoré je prístupné každému zamestnancovi NIVaM na základe individuálnych prístupových údajov. Zamestnanec je povinný chrániť prístupové údaje pred ich zneužitím a nesmie ich sprístupňovať ostatným zamestnancom NIVaM.
4. Ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na elektronickej poukazovaní dokladu o plate zamestnanca podľa bodu 3. tohto článku, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi doklad o plate v listinnej forme.

Článok 11

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky**,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch*“) odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP.
4. 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 nad rozsah ustanovený v ustanovení § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovenia § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. Odchodné a odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru spravidla v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu plátov zamestnancov, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do zmluvnej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na DDS v sume 2 % z jeho zúčtovaného platu, najmenej vo výške 15 eur. Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS, má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety v prípade, že na DDS prispieva mesačne najmenej vo výške 5 eur.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 13

Pracovný čas

1. Ustanovený pracovný čas zamestnanca je **37,5 hodiny** týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektivity práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa v súlade s § 88 ZP 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 9.00 hod. do 14.30 hod.**
a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja **od 9.00 hod. do 13.00 hod.**
 - b) **voliteľný pracovný čas je v závislosti od prevádzkových podmienok jednotlivých pracovísk NIVaM stanovený odlišne, a to:**

pre pracovisko na adrese **Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava**, pre pracovisko na adrese **Hálova 6, 851 01 Bratislava**, pre pracovisko na adrese **Pluhová 8, 831 03 Bratislava** a pre všetky **Krajské pracoviská a pracovisko v Komárne** je:
 1. na začiatku pracovnej zmeny **od 6.30 hod. do 9.00 hod.**
 2. na konci pracovnej zmeny **od 14.30 hod. do 18.00 hod.** a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 6.30 do 9.00 a od 13.00 hod. do 18.00 hod.**
pre pracovisko na adrese **Žehrianska 9, 851 07 Bratislava** je:
 1. na začiatku pracovnej zmeny **od 6.30 hod. do 9.00 hod.**
 2. na konci pracovnej zmeny **od 14.30 hod. do 19.20 hod.** a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 6.30 do 9.00 a od 13.00 hod. do 19.20 hod.**
pre pracovisko na adrese **Karloveská 64, 842 58 Bratislava** je:
 1. na začiatku pracovnej zmeny **od 6.30 hod. do 9.00 hod.**
 2. na konci pracovnej zmeny **od 14.30 hod. do 18.00 hod.** a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 5.30 do 9.00 a od 13.00 hod. do 18.00 hod.**
V prípade aktívnej prevádzky plavárne:
 3. na začiatku pracovnej zmeny **od 5.30 hod. do 9.00 hod.**
 4. na konci pracovnej zmeny **od 14.30 hod. do 21.30 hod.** a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 5.30 do 9.00 a od 13.00 hod. do 21.30 hod.**
 - c) **prevádzkový pracovný čas**, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období, je pracovný čas vyjadrený v hodinách určený súčinom počtu pracovných dní v kalendárnom mesiaci a číslom 7,5. U zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas je prevádzkovým časom alikvotná časť pripadajúca na ich kratší pracovný čas,

- d) na pracovisku Karloveská 64, 842 58 Bratislava sa zavádza nepretržitá prevádzka pre vybraných zamestnancov so začiatkom zmeny o 6.00 hod. a koncom o 21.30 hod. Uvedené platí iba v prípade aktívnej prevádzky plavárne.
3. **Prestávka** na odpočinok a jedenie **sa zamestnancom poskytne** v trvaní 30 minút, **a to v čase od 11.00 do 13.30 hod.** Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. **Prestávka na odpočinok a jedenie môže byť aj dlhšia, najviac však 60 minút, pričom zamestnanec je povinný si čas nad rámec 30 minút nadpracovať.** Prestávkou na odpočinok a jedenie nie je možné ukončiť pracovnú zmenu.
 4. V prípade, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, zamestnanec môže v rozsahu **5 dní** vykonávať prácu na inom mieste (ďalej len „práca z domu“) v jednom kalendárnom mesiaci. Zamestnanec na skrátený pracovný úväzok môže vykonávať prácu z domu maximálne v rozsahu 3 dní za kalendárny mesiac. Na účely práce z domu sa určuje pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny, a to **od 7.30 hod. do 15.30 hod.** Zamestnancovi bude ako výkon práce započítaná doba v rozsahu 7,5 h prípadne 3,75 h. Zamestnanec pri schvaľovaní práce z domu uvedie miesto výkonu práce z domu a pracovné činnosti, ktoré bude počas práce z domu vykonávať. V nevyhnutných a odôvodnených prípadoch môže zamestnanec vykonávať prácu z domu nad rámec stanoveného rozsahu o **ďalších 5 dní** v jednom kalendárnom mesiaci, a to po riadnom a podrobnom odôvodnení a schválení jeho vedúcim zamestnancom. Podrobnosti o vykonávaní práce z domu upraví smernica o podmienkach vykonávania práce zamestnanca z domu. Výnimka z tohto ustanovenia je možná iba na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa.
 5. Za čas pracovnej cesty strávený cestovaním zamestnanca mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý je v prípade pedagogických zamestnancov a výskumných a vývojových zamestnancov uvedený na príslušnej pozvánke a v prípade ostatných zamestnancov v rozvrhu pracovnej cesty a ktorý zároveň nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnanec, ktorému vznikol nárok na pracovné voľno podľa predchádzajúcej vety je oprávnený vyčerpať si ho v lehote troch mesiacov počínajúc dňom vzniku tohto nároku; najneskôr však do konca príslušného kalendárneho roka. Náhradné voľno podľa tohto ustanovenia sa zamestnancovi priznáva iba so súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca po splnení vyššie uvedených podmienok. Čas strávený cestovaním na účely pracovnej cesty sa považuje **len čas dostavenia sa na miesto a z miesta výkonu práce mimo pravidelného pracoviska/miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a to v prípade cestovania mimo času pracovnej zmeny** podľa ustanovenia pracovného poriadku pre pracovné cesty (t. j. čas strávený cestovaním do 7.30 hod. a po 15.30 hod).
 6. V zmysle § 143 ods. 2 ZP bude zamestnancovi pri návšteve lekára (celodennej návšteve, celodennom ošetrovaní), alebo pri sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) ZP započítaná na účely posudzovania ako výkon práce doba v rozsahu 7,5 hodín.

Článok 14 **Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín:
 - a) v deň narodenia dieťaťa na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode,
 - b) v deň začiatku školského roka, ak sa zamestnanec stará o dieťa navštevujúce prvý stupeň ZŠ.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, okrem zamestnanca, ktorý má výmeru dovolenky určenú podľa ustanovenia § 103 ods. 3 ZP, pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín nad rozsah ustanovený Zákoníkom práce v priebehu 15 kalendárnych dní pred alebo 15 kalendárnych dní po:
 - a) vlastnej svadbe alebo účasti na svadbe dieťaťa alebo rodiča zamestnanca,

b) narodení dieťaťa zamestnanca.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je stanovená na 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.
2. Dovolenka zamestnancov uvedených v § 103 ods. 3 ZP práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje NIVaM ako zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom združenia predsedov 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. Zamestnancovi, ktorý nie je učiteľ profesijného rozvoja alebo nemá status výskumného a vývojového zamestnanca a ktorý sa sám trvale stará o dieťa vo veku do 10 rokov (osamelý rodič), môže generálny riaditeľ priznať 5 dní mimoriadnej dovolenky.
4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi, ak ide o nepedagogického zamestnanca, vrátane vedúceho nepedagogického zamestnanca, 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.
5. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi, ak ide o odborného a pedagogického zamestnanca – učiteľa profesijného rozvoja, vrátane vedúceho odborného a pedagogického zamestnanca – učiteľa profesijného rozvoja a výskumného a vývojového zamestnanca (zamestnanci uvedení v § 103 ods. 3 ZP), čerpanie aspoň siedmych týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
6. Režim čerpania dovoleniek sa spravuje plánom dovoleniek zostaveným organizačnými útvarmi zamestnávateľa na obdobie jedného roku po prerokovaní so zamestnancom. Vedúci príslušného organizačného útvaru následne predloží plán dovoleniek oddeleniu personalistiky a miezd na spracovanie a na odsúhlasenie odborovej organizácii tak, aby mohlo oddelenie personalistiky a miezd predložiť plán dovoleniek generálnemu riaditeľovi NIVaM najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka. Obdobím jedného roka sa rozumie obdobie od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka.
7. Ak zamestnanec nemôže nastúpiť na dovolenku v stanovenom termíne, príslušný vedúci zamestnanec môže po prerokovaní so zamestnancom určiť iný termín nástupu a dobu čerpania dovolenky.
8. Do nasledujúceho roka si zamestnanec môže preniesť najviac 10 dní dovolenky. Vo výnimočných prípadoch, na základe písomne odôvodnenej žiadosti zamestnanca môže generálny riaditeľ NIVaM alebo s jeho súhlasom vedúci zamestnanec vo vzťahu k nim riadeným zamestnancom, povoliť preniesť si aj viac ako 10 dní dovolenky.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec, ktorý si nevyčerpal dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok, je povinný zostávajúcu časť dovolenky vyčerpať najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka.
10. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2, ods. 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.
2. Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier a v prípade vedomosti informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k možnému porušeniu sociálneho zmieru zo strany odborových organizácií alebo zo strany zamestnancov.

Článok 17

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 (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. V prípade porušenia sociálneho zmieru z dôvodu porušenia kolektívnej zmluvy alebo neuzavretia dodatku k platnej kolektívnej zmluve v rozsahu vzájomne dohodnutého 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.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, 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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
4. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
3. V pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa odborovo organizovaného zamestnanca zamestnávateľa vystupuje ten zástupca základnej organizácie OZPŠaVS zo ZP ZO pri NIVaM, ktorej je zamestnanec členom. V prípade zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa tohto zamestnanca predseda ZP ZO pri NIVaM. Odborovo neorganizovaný zamestnanec má však možnosť aj sám určiť, ktorý odborový orgán z viacerých popri sebe pôsobiacich odborových organizácií u zamestnávateľa bude v uvedených vzťahoch týkajúcich sa jeho osoby vystupovať.

Článok 19

Postavenie zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ uznáva existenciu ZP ZO pri NIVaM a základných organizácií OZPŠaVS ako predstaviteľov a zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva týchto odborových organizácií vyplývajúce z príslušných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Za účelom poskytnutia informácií o činnosti ZP ZO pri NIVAM a základných organizácií OZPŠaVS umožní zamestnávateľ ZP ZO pri NIVaM a základným organizáciám OZPŠaVS využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§ 230b ods. 2 ZP).
3. Zamestnávateľ poskytne povereným členom výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na schôdzach odborovej organizácie, na kolektívnom vyjednávaní a na výkon práce súvisiaci s činnosťou odborovej organizácie. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Výborov odborových organizácií, ktoré sú členmi Združenia predsedov odborových organizácií a do orgánov OZPŠaVS na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborných školeniach a školeniach v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných výborom odborovej organizácie alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že predsedovia alebo podpredsedovia odborových organizácií budú mať v súvislosti s administratívnou prácou v odborovej organizácii nárok na jeden deň pracovného voľna v rozsahu 7,5 hod. s náhradou mzdy za mesiac vrátane príspevku zamestnávateľa na stravné v tej odborovej organizácii, ktorá má menej ako 50 členov, dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy vrátane príspevku zamestnávateľa na stravné v tej odborovej organizácii, ktorá má 50 a viac členov. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času. Pracovné voľno podľa tohto článku schvaľuje priamy nadriadený zamestnanec.
5. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodu 3. tohto článku 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 bodu 3 tohto ustanovenia kolektívnej zmluvy.
6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov a členov odborových organizácií zastupujúcich zamestnancov za členstvo v nich, 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.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov základných organizácií formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Základné organizácie sa zaväzujú poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcej vete tohto ustanovenia všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet príslušnej základnej organizácie odborového zväzu vždy do 25. dňa v kalendárnom mesiaci.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje na svojich pracoviskách vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborových organizácií.
9. Zamestnávateľ poskytne v nevyhnutnej miere a podľa svojich prevádzkových možností, na základe predchádzajúceho požiadania na prevádzkovú činnosť odborových organizácií:
 - a) bezodplatne služobné motorové vozidlo,
 - b) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia,
 - c) počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

- d) využívanie vnútorného zariadenia zasadacej miestnosti na rokovanie členských schôdzí, kolektívneho vyjednávania, školení, vzdelávania atď.,
 - e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady/energie, spojové poplatky a pod. na svoje náklady,
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
10. Zamestnávateľ pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania poskytne priestor na informovanie tohto zamestnanca o existencii a činnosti odborových organizácií.
 11. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na každú členskú schôdzu a konferenciu štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo ním delegovaného zástupcu za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a prerokovania sociálneho postavenia zamestnancov.
 12. ZP ZO pri NIVAM a základné organizácie OZPŠaVS sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o každej zmene v organizáciách pôsobiach u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje so ZP ZO pri NIVAM vopred prerokovať najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude objektívne informovať ZP ZO pri NIVAM a poskytne zástupcom zamestnancov písomne/elektronicky informácie týkajúce sa hospodárskej a finančnej situácie a predpokladaného vývoja jeho činnosti pravidelne každý štvrtý rok; v prípade potreby zabezpečí kópie relevantných dokumentov, resp. umožní zástupcom zamestnancov vytvoriť si ich odpisy.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať delegovaného zástupcu ZP ZO pri NIVAM na pracovné porady, na ktorých sa bude rozhodovať o zásadných organizačných otázkach s rozsiahlym vplyvom na zamestnancov organizácie, zásadných ekonomických otázkach a otázkach týkajúcich sa rozpočtu organizácie a iných významných otázkach, ktoré budú mať zásadný vplyv na zamestnancov.
4. Členovia odborových organizácií a ich orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv a povinností alebo pri výkone ich funkcie, ktorých vyzradením 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 odborových organizáciách alebo v ich orgánoch, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
5. Zamestnávateľ je v prípadoch, kedy si dokumentácia a informácie vyžadujú zvýšenú mieru ochrany, oprávnený odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
6. V prípade výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP bude zamestnávateľ pri rozhodovaní o tom, ktorých zamestnancov sa budú organizačné zmeny dotýkať prihliadať na sociálnu situáciu zamestnancov.

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP, v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“) sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri ochrane zdravia pred záťažou teplom (v prípade, ak teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presiahne 30 °C) poskytnúť zamestnancom primerané pracovné podmienky:
 - v prípade, že charakter práce to umožní, možnosť vykonávať prácu v klimatizovanej miestnosti alebo
 - skrátiť pracovný čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku, na dve tretiny (v rámci jednotlivých dní), pričom zvyšnú tretinu pracovného času zamestnanec môže vykonávať prácu z domu podľa § 52 ods. 2 Zákonníka práce,
 - zabezpečiť pitný režim na udržanie dostatočného množstva tekutín a minerálov v organizme.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§ 30e ods. 18 zákona o ochrane zdravia),
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) v prvých desiatich dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca poskytnúť výšku náhrady príjmu 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Zamestnancovi, ktorý v priebehu kalendárneho štvrťroka nebol uznaný za dočasne práceneschopného, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hod., t. j. **jedného pracovného dňa**. Pracovné voľno podľa predchádzajúcej vety si zamestnanec môže čerpať v kalendárnom štvrťroku nasledujúcom po štvrťroku, za ktorý mu tento nárok vznikol; nárok na pracovné voľno sa neprenáša do ďalšieho štvrťroka.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách

alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % z ceny poskytnutého hlavného jedla alebo z hodnoty stravného lístka, najviac však na každé hlavné jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov poskytovaním príspevkov vo forme stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku. V prípade, že si zamestnanec zvolí zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravováciu poukážku v hodnote 6,60 eur, pričom 55 % z hodnoty príspevku na stravováciu poukážku, t. j. 3,63 eur uhradí zamestnávateľ z vlastného rozpočtu, časť vo výške 1,30 eur bude hrazená zo sociálneho fondu a zamestnanec z vlastných prostriedkov uhradí 1,67 eur. Zamestnanec tento príspevok hradí formou zrážky z platu, na účely čoho každý zamestnanec udeľuje svoj predchádzajúci súhlas.
4. V prípade, že si zamestnanec zvolí zabezpečenie stravovania poskytnutím finančného príspevku, zamestnávateľ poukáže finančný príspevok vo výške 4,93 eur, t. j. 3,63 eur uhradí zamestnávateľ z vlastného rozpočtu a suma vo výške 1,30 eur bude hrazená zo sociálneho fondu. Bližšie podmienky a postupy zabezpečovania stravovania zo strany zamestnávateľa upraví vnútorný predpis zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 1,30 eur na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky a z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) ZP.

Článok 25

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie sociálneho fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať sociálny fond v súlade so zákonom NR SR 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.

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledujúcim spôsobom.
Celkový príjem do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného zákonom o sociálnom fonde,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona o sociálnom fonde a o zmene a doplnení – dary, dotácie, príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
2. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zamestnávateľ pri realizácii svojej sociálnej politiky môže poskytovať zamestnancom, podľa finančných možností jeho rozpočtu a v súlade s touto kolektívnou zmluvou zo sociálneho fondu nasledujúce príspevky:
 - na stravovanie nad rozsah stanovený v § 152 ZP,
 - na sociálnu výpomoc (napr. pri úmrtí člena rodiny, v prípade pracovného úrazu a pod.),
 - na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa.
4. Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a ZP ZO pri NIVAM je podrobnejšie upravená v prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 26 Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára nasledujúceho roku.
2. Táto KZ sa uzatvára na dobu určitú, a to od 1. apríla 2025 do 31. decembra 2025.
3. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 1. apríla 2025 po jej zverejnení podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení zákona č. 546/2010 Z. z. a 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zákona 211/2000 Z. z. bezodkladne po podpise zverejniť kolektívnu zmluvu v Centrálnom registri zmlúv.
5. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch rovnakej právnej sily, z ktorých dva rovnopisy obdrží zamestnávateľ a jeden rovnopis obdrží združenie predsedov.
6. Neoddeliteľnú súčasť tejto KZ tvorí Príloha č. 1 - Tvorba sociálneho fondu, výška sociálneho fondu, použitie sociálneho fondu a podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a odborovým organizáciám.
7. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto **Kolektívnu zmluvu** si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa _____

PhDr. Romana Kanovská
generálna riaditeľka

PaedDr. Eva Bruteničová
predsedníčka ZP ZO pri NIVAM

Príloha 1

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU, VÝŠKA SOCIÁLNEHO FONDU, POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU A PODMIENKY POSKYTOVANIA PRÍSPEVKOV ZO SOCIÁLNEHO FONDU ZAMESTNANCOM A ODBOROVÝM ORGANIZÁCIÁM

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa podrobnejšie upravuje tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v zmysle zákona o sociálnom fonde a vo výške ustanovenej touto kolektívnou zmluvou.
2. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 25 tejto KZ a zamestnancom.
3. Každý príspevok z SF, poskytovaný v peňažnej alebo nepeňažnej forme, musí byť adresný, t. j. musí smerovať priamo konkrétnemu zamestnancovi, resp. zamestnancom. Príspevky z SF podľa tejto kolektívnej zmluvy, okrem príspevku na stravovanie, sa môžu poskytnúť len tým zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa zamestnaní na plný pracovný úväzok, pričom pracovný pomer tohto zamestnanca bol dohodnutý na neurčitý čas a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok podľa tohto ustanovenia odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok.
4. Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo SF v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.
5. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo SF na účely odmeňovania za prácu.
6. Príspevok zo SF možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa na účely kolektívnej zmluvy považuje manžel alebo manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.
7. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
8. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
9. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
10. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo: IBAN SK12 8180 0000 0070 0067 3098.
11. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
12. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
13. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec pre likvidáciu a účtovanie výdavkov a predseda ZP OZ pri NIVaM.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

✓ povinný prídel vo výške 1 %	105 600 eur
✓ ďalší prídel do výšky 0,25 % podľa § 3 ods. 1b zákona o sociálnom fonde	26 400 eur

✓ zostatok SF z predchádzajúceho roku 2024	50 688,04 eur
Spolu:	182 688,04 eur

Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2025

✓ stravovanie zamestnancov	133 380 eur
✓ odmeny pri jubileách zamestnancov	4500 eur
Spolu:	137 880 eur

Rozpočet môže byť počas roka 2025 upravovaný písomným dodatkom k tejto KZ.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde sumou 1,30 eur na jedno hlavné jedlo.

Sociálna výpomoc nenávratná

2. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane v prípadoch, kde sa nevyžaduje písomná žiadosť od zamestnanca, podľa sociálnej situácie v rodine.
3. Zamestnávateľ je oprávnený v odôvodnených závažných prípadoch (napr. živelná pohroma, vážny pracovný úraz alebo iné poškodenie zdravia, dlhotrvajúca práceneschopnosť, úmrtie manžela resp. manželky ako hlavného žiteľa rodiny, úmrtie dieťaťa alebo rodiča zamestnanca, za podmienky, že v čase úmrtia žili so zamestnancom v spoločnej domácnosti, resp. v prípade inej ťaživej životnej situácie zamestnanca) zamestnancovi poskytnúť príspevok zo SF formou nenávratnej finančnej výpomoci až do výšky 200 eur. Závažnosť prípadu posúdi sociálna komisia najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti zamestnanca. V prípadoch hodných osobitného zreteľa môže generálny riaditeľ NIVaM, na základe návrhu sociálnej komisie, rozhodnúť o poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu formou nenávratnej finančnej výpomoci aj vo vyššej sume; najviac však vo výške 500 eur.
4. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú zamestnancovi na základe jeho predchádzajúcej písomnej žiadosti doručenej sociálnej komisii. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku musí byť písomné stanovisko príslušného vedúceho zamestnanca.
5. O poskytnutí príspevku rozhoduje generálny riaditeľ NIVaM na základe návrhu predloženého sociálnou komisiou zriadenou vnútorným predpisom zamestnávateľa, v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a s touto kolektívnou zmluvou.

Príspevok pri životných jubileách

6. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok:
 - ✓ jednorazový finančný dar vo výške 500 eur pri dosiahnutí životného jubilea 55 a 65 rokov zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný na plný pracovný úväzok, pričom pracovný pomer tohto zamestnanca bol dohodnutý na neurčitý čas a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok podľa tohto ustanovenia odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok.

Príspevok na zakúpenie kvetov

7. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom:

✓ na zakúpenie kvetov pri odchode zamestnanca do starobného dôchodku alebo pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu max. do výšky 80 eur.

Spoločenská, športová a kultúrno-výchovná činnosť

8. Zo sociálneho fondu sa po vzájomnej dohode oboch strán poskytne príspevok na spoločenskú, športovú a kultúrnovýchovnú činnosť, t. j. podujatia organizované zamestnávateľom a/alebo odborovou organizáciou.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti KZ. Ich účinnosť končí skončením účinnosti KZ.