

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2026

uzatvorená v súlade so zákonom 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, zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), v súlade so zákonom o štátnej službe č. 55/2017 Z. z. a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov odmeňovaných podľa Zákona o vykonávaní práce vo verejnom záujme uzatvorenej na príslušné obdobie Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnancov v štátnej službe uzatvorenej na príslušné obdobie (ďalej len „KZ VS“) medzi zmluvnými stranami:

Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky v Bratislave (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpený Ing. Vladimírom Urmaničom generálnym tajomníkom služobného úradu/generálnym riaditeľom

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva pri ÚKSÚP v Bratislave (ďalej len „ZO OZ“) zastúpená:
predsedníčkou ZO OZ Bratislava, Ing. Janou Miškovičovou,
predsedníčkou ZO OZ stredoslovenský región, Ing. Elenou Boborovou,
predsedom ZO OZ región východ, Mgr. Marcelom Potemrim, (ďalej len „zástupcovia zamestnancov“) na druhej strane.

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto Kolektívnej zmluvy na obdobie od 01.01.2025 – 31.12.2026 (ďalej len „Kolektívna zmluva“ alebo „KZ“), so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa, zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky s cieľom zachovania sociálneho zmiernu. Pri riešení vzájomných vzťahov sa zaväzujú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Cieľom tejto KZ je stanovenie a spresnenie podmienok týkajúcich sa:

- a) pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých vzťahov,
- b) vzájomných vzťahov zmluvných strán,
- c) mzdových nárokov zamestnancov,
- d) sociálnych podmienok, stravovania, tvorby a čerpania sociálneho fondu,
- e) odchodného, odstupného a výšky odmien poskytovaných podľa príslušných právnych predpisov,
- f) bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- g) priaznivejších podmienok pri vykonávaní štátnej služby a prác vo verejnom záujme vyplývajúcich z osobitných predpisov,
- h) ďalších nárokov garantovaných príslušnými právnymi predpismi a KZ VS.

Článok 3

- 1) Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, vykonávajúcich práce v zmysle 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“), na všetkých zamestnancov v štátnej službe podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), na zamestnancov vykonávajúcich prácu podľa Zákonníka práce i na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní a sú v pracovnom alebo štátnozamestnaneckom pomere k zamestnávateľovi. Taktiež upravuje i vzájomné vzťahy medzi ZO OZ a zamestnávateľom.
- 2) Pre účely tejto KZ a pre vylúčenie pochybnosti platí, že tam, kde je uvedený v texte všeobecný pojem „zamestnávateľ“, myslí sa tým vo vzťahu k zamestnancom v štátnozamestnaneckom pomere aj služobný úrad, kde je uvedený všeobecný pojem „zamestnanec“, myslí sa tým aj štátny zamestnanec a kde je uvedené všeobecné spojenie „pracovný pomer“, myslí sa tým aj „služobný pomer“.

Článok 4

1) Zamestnávateľ uznáva existenciu:

- a) ZO OZ, Bratislava, zastúpenú jej predsedníčkou Ing. Janou Miškovičovou,
- b) ZO OZ, stredoslovenský región zastúpenú jej predsedníčkou Ing. Elenou Boborovou,
- c) ZO OZ, región východ zastúpenú jej predsedom Mgr. Marcelom Potemrim.

Regionálna príslušnosť pracovísk ÚKSÚP k jednotlivým ZO OZ je uvedená v prílohe č. 1.

2) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom týchto zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, štátnozamestnaneckých vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov ak osobitný zákon neustanoví inak.

3) Odborové organizácie podľa ods.1 konajú pri uzatváraní KZ s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne, ak sa medzi sebou nedohodnú inak.

4) Pri uplatňovaní vzájomných práv a povinností medzi zamestnávateľom a ZO OZ týkajúcich sa individuálnych pracovnoprávných záležitostí, je oprávnená konať ZO OZ podľa regionálnej príslušnosti.

5) Za ZO OZ je osobou oprávnenou konať vo veciach podľa predchádzajúceho odseku predseda ZO OZ alebo poverený člen závodného výboru príslušnej ZO OZ (zodpovedná osoba). Za porušenie povinnosti mlčanlivosti, ochrany osobných údajov alebo zneužitia poskytnutých informácií označených zamestnávateľom ako dôverné alebo takých informácií, ktoré podliehajú osobitnému režimu ochrany a o ktorých boli zástupcovia zamestnancov informovaní, môže zamestnávateľ voči zodpovedným osobám vyvodiť právne kroky vo vzťahu k občianskoprávnej alebo trestnoprávnej zodpovednosti.

6) Zástupcovia zamestnancov a ďalší členovia ZO OZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv alebo výkone ich funkcie a o informáciách, ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v ZO OZ ak osobitný predpis neustanoví inak.

7) Zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať a plniť jej ustanovenia s cieľom zachovať sociálny zmier. Informovať sa navzájom o zdrojoch sociálneho napätia a spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní.

Článok 5

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie odborového zväzu.

ČASŤ II. VZÁJOMNÉ VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 6

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť účasť jedného delegovaného zástupcu zamestnancov podľa regionálnej príslušnosti s hlasom poradným v poradných orgánoch zriaďovaných generálnym riaditeľom alebo podľa pracovného predpisu, ak prerokúva veci týkajúce sa pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ v rámci poskytovania informácií o hospodárskej a finančnej situácii, ako aj o predpokladanom vývoji činnosti zverejní na intranete ÚKSÚP program plánovaných porád vedenia s tým, že zápisnice z uskutočnených porád vedenia následne sprístupní na zdieľanom priečinku všetkým riaditeľom odborov, ktorí ju na vyžiadanie sprístupnia zástupcom zamestnancov.
- 3) V prípade pripravovaných organizačných zmien alebo iných zmien, v dôsledku ktorých má dôjsť u viacerých zamestnancov k uvoľneniu zo zamestnania alebo zmene miesta pôvodného výkonu práce, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien so zástupcami zamestnancov vopred, najneskôr 15 dní pred ich uplatnením, ak sa zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ nedohodnú inak.
- 4) Služobný úrad umožní členom odborových organizácií zúčastňovať sa členských schôdzí základnej odborovej organizácie, konferencií združenia odborových organizácií, ktorých je základná odborová organizácia členom a členom závodných výborov zúčastňovať sa zasadnutí ZV, odborového vzdelávania, konzultácií a schôdzí zvolaných vyšším odborovým orgánom s náhradou mzdy. V prípade, že nepríde k dohode, postupuje sa podľa § 240 ods.3 Zákonníka práce. Toto voľno sa rovnomerne rozdelí medzi všetkých zástupcov zamestnancov pri ÚKSÚP v Bratislave v pomere po 1/3.

Článok 7

Osoba poverená zamestnávateľom sa na základe vopred doručeného písomného pozvania môže zúčastniť členských schôdzí ZO OZ alebo konferencií a rokovaní za účelom poskytnutia informácií o hospodárskej a finančnej situácii, o predpokladanom vývoji jeho činnosti, o opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov a iných informácií, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov v zmysle právnych predpisov.

Článok 8

Zamestnávateľ zabezpečí na základe Dohody o zrážkach zo mzdy uzavretej medzi zamestnancom a zamestnávateľom bezodplatne mesačné zrážky členských príspevkov členov základnej organizácie zo mzdy podľa dohody o zrážkach zo mzdy zo súhrnu čistých príjmov dosiahnutých za uplynulý mesiac. Tieto príspevky zamestnávateľ prevedie na účet

príslušnej základnej odborovej organizácie do desať dní od začiatku kalendárneho mesiaca.

ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 9

- 1) Ustanovený týždenný pracovný čas je najviac 37 a 1/2 hodiny (v jednozmennej prevádzke). Pracovný čas zamestnancov v pravidelnej a nepravidelnej dvojzmennej prevádzke je najviac 36 a 1/4 hodiny a v nepretržitej prevádzke 35 hodín.
- 2) Zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľa sa dohodli, že v organizácii umožnia uplatniť aj pružný pracovný čas. Pri uplatnení pružného pracovného času je zamestnanec povinný počas mesačného pracovného obdobia odpracovať určený mesačný prevádzkový pracovný čas.
- 3) Základný pracovný čas v pracovných dňoch: pondelok až štvrtok je od 08:30 hod. do 14:30 hod., v piatok je základný pracovný čas od 08:30 hod. do 14:00 hod., kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, ak mu v tom nebránia prekážky v práci. Voliteľný pracovný čas je od 6:30 hod. do 8:30 hod. a od 14:30 hod. resp. 14:00 hod. (v piatok) do 17:00 hod.
- 4) Ostatné podmienky využívania pružného pracovného času sa riadia ustanoveniami § 88 - § 89, § 143 Zákonníka práce.
- 5) Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období. Dohodnuté určené pružné pracovné obdobie je mesačný prevádzkový pracovný čas.
- 6) Ostatné podmienky a nároky ohľadom práce nadčas sa spravujú ustanoveniami príslušných právnych predpisov.
- 7) Pružný pracovný čas sa neuplatní:
 - a) pri vyslaní zamestnanca na pracovnú, alebo služobnú cestu (ďalej len „pracovná cesta“),
 - b) u zamestnancov pracovne a služobne zaradených s miestom výkonu práce na skúšobných staniciach. Na týchto pracoviskách je stanovená pevná pracovná doba v pracovných dňoch jednou z týchto možností:
 - 1) od 07:00 hod. do 15:00 hod.
 - 2) od 06:30 hod. do 14:30 hod.

Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa zamestnancom určuje pevný

začiatok pracovnej doby od 07:30 hod. a pevný koniec pracovnej doby 15:30 hod., vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

- 8) Zamestnanci na hraničných priechodoch - hraničných kontrolných staniciach v Čiernej nad Tisou a vo Vyšnom Nemeckom vykonávajú prácu v nepretržitej dvojzmennej prevádzke, kde pracovná zmena je dlhšia ako jedenásť hodín. Ustanovený týždenný pracovný čas je 35 hodín. V období výnimočnej situácie na Ukrajine, sa môže nepretržitá prevádzka nahradiť dvojzmennou prevádzkou s trvaním dennej zmeny od 06:00 hod. do 18:00 hod. a nočnou zmenou od 20:00 hod. do 06:00 hod. v spojení s podmienkami v ods. 1 tohto článku.
- 9) V letnom období resp. pri výskyte mimoriadne teplých dní určených v zmysle osobitného predpisu prijme zamestnávateľ ako opatrenie na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov posun začiatku pracovnej zmeny u zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke s pevným ako aj pružným rozvrhnutím pracovného/ služobného času.
- 10) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa vzájomne dohodli na možnosti uplatnenia výkonu práce z domácnosti, alebo z iného dohodnutého miesta medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako je dohodnuté miesto výkonu práce v pracovnej/služobnej zmluve zamestnanca, mimo režimu uplatnenia tzv. „home office“ v zmysle § 250b Zákonníka práce v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu, alebo výnimočného stavu podľa ústavného zákona. Podmienky uplatnenia práce z domácnosti, alebo z iného dohodnutého miesta upravuje zamestnávateľ v internom predpise.

Článok 10

- 1) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok, určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov.
- 3) Zamestnanec je povinný vyčerpať si dovolenku v priebehu kalendárneho roka, v ktorom mu na ňu vznikol nárok. Presun dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka je možný len vo výnimočných a odôvodnených prípadoch na strane zamestnanca. Zamestnanec si môže do nasledujúceho kalendárneho roka presunúť maximálne 10 dní dovolenky, ktoré je následne povinný prednostne vyčerpať najneskôr do 30. júna kalendárneho roka, na ktorý vyplíňa plán dovoleniek.

Článok 11

- 1) Začiatok a koniec prestávky na jedlo a oddych stanoví generálny riaditeľ po dohode so zástupcami zamestnancov pracovným a služobným predpisom.
- 2) Pri určení začiatku a konca prestávky na jedlo a oddych sa vychádza z podmienok zavedeného pevného pracovného času a pružného pracovného času tak, aby prestávka na obed bola poskytnutá a umožnená všetkým zamestnancom u zamestnávateľa pri dodržaní podmienok pevného i pružného pracovného času.
- 3) Obedová prestávka v trvaní 30 minút sa pri pevnom i pružnom pracovnom čase čerpá v čase od 11:00 hod. do 13:00 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút sa pri pevnom i pružnom pracovnom čase čerpá od 11:00 hod. do 13:00 hod.. Čas strávený na obedovej prestávke nad rámec 30 minút v rámci doby jej čerpania od 11:00 hod. do 13:00 hod. sa zamestnancovi nezapočítava do pracovného času a zamestnanec si je povinný chýbajúci čas nadpracovať v rámci mesačného fondu pracovného času.

Článok 12

- 1) Za nevyhnutne potrebný čas sa pri celodennom vlastnom ošetrovaní v zdravotníckom zariadení v prípade pružného pracovného času i pevnej pracovnej doby, považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z týždenného pracovného času zamestnanca, t. j. pri 37,5 hod. pracovnom týždni je to 7,5 hod.. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada mzdy.
- 2) Pri narodení dieťaťa zamestnancovi sa poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo funkčného platu na jeden deň na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a jeden deň na prevoz matky a dieťaťa zo zdravotníckeho zariadenia.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 141 ods. 3, písm. a) Zákonníka práce ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní päť dní v kalendárnom roku, po vyčerpaní siedmich dní, na sprevádzanie do zdravotníckeho zariadenia rodinného príslušníka s mierou poklesu schopnosti vykonávať prácu od 60 % (šesťdesiat percent) a viac, ktorý žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti, prípadne dieťaťa do osemnásť rokov veku, ak je držiteľom preukazu ŤZP (preukaz zdravotne ťažko postihnutého). Zamestnanec o poskytnutie týchto piatich dní písomne požiada zamestnávateľa a ku žiadosti priloží kópiu rozhodnutia príslušného oprávneného orgánu, v ktorom je priznaná miera poklesu schopnosti pracovať u rodinného príslušníka vo výške 60 % (šesťdesiat percent) a viac, v prípade dieťaťa do osemnásť rokov kópiu preukazu ŤZP. Zamestnávateľ oznámi súhlas s poskytnutím týchto päť dní priamemu nadriadenému zamestnanca a mzdovému oddeleniu. Platí len pre jedného z rodičov.
- 4) Ak vznikol, alebo končí pracovný pomer zamestnanca alebo štátnozamestnanecký

pomer štátneho zamestnanca v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie sa poskytne v rozsahu 1/3 nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé dni.

5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka 4 dni voľna s náhradou mzdy v zmysle § 141 ods. 3, písm. c) Zákonníka práce na zariadenie dôležitých osobných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Poskytnuté 4 dni voľna je možné čerpať v priebehu príslušného kalendárneho roka. Ak si zamestnanec neuplatní nárok na poskytnutie pracovného voľna v príslušnom kalendárnom roku, nárok zaniká a náhrada mzdy sa v tomto prípade neuplatní.

6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno jeden deň s náhradou mzdy na vlastnú svadbu v zmysle § 141 ods. 3, písm. a) Zákonníka práce. Zamestnanec je povinný požiadať o poskytnutie pracovného voľna písomne vopred a predložiť potvrdenie o dátume vlastnej svadby. Pracovné voľno sa poskytne v pracovný deň predchádzajúci dňu pred vlastnou svadbou, alebo najbližší pracovný deň po vlastnej svadbe. Ak si zamestnanec neuplatní vopred písomne nárok na poskytnutie ďalšieho voľna z uvedeného dôvodu, nárok mu nevznikne.

7) Zamestnancovi patrí pracovné voľno jeden deň s náhradou mzdy na sprevádzanie dieťaťa do školy v prvom až treťom ročníku základnej školy, v prvý školský deň. Voľno patrí len jednému z rodičov.

Článok 13

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je bezpríspevkovým darcom krvi a iného biologického materiálu, pracovné voľno s náhradou mzdy alebo funkčného platu na deň, v ktorom došlo k bezpríspevkovému odberu krvi alebo iného biologického materiálu maximálne štyrikrát v roku. Ak k odberu krvi, alebo biologického materiálu v daný deň nedôjde, poskytne sa zamestnancovi za daný deň pracovné voľno s náhradou mzdy, alebo funkčného platu len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

Článok 14

Prijatie vedúcich zamestnancov podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa uskutočňuje výberovým konaním. Za týmto účelom zriaďuje zamestnávateľ výberovú komisiu, ktorá má najmenej troch členov, z toho jedného člena určí zástupca zamestnancov príslušný podľa regiónu.

ČASŤ IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 15

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme do príslušného platového stupňa sa započítava aj doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 16

Zamestnávateľ bude jedenkrát ročne predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných a služobných pomeroch a oboznamovať základné organizácie OZ s prípadmi skončenia pracovného a služobného pomeru (§ 47a Zákonníka práce) v rozsahu: názov funkcie - odbor (odd., sekcia) - miesto výkonu práce.

Článok 17

1) Tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe u zamestnancov podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, určí zamestnávateľ pre manuálne funkcie zaradené v tarifnej triede č. 1-4.

2) Pri prechodnej potrebe navýšenia počtu zamestnancov z dôvodu sezónnych prác môže zamestnávateľ v závislosti od stavu rozpočtových prostriedkov zamestnancom zaradeným do 2. alebo 3. platovej triedy určiť tarifný plat 14. platového stupňa aj v prípade, ak zamestnanec na zaradenie do takého stupňa ešte nezískal potrebnú započítanú prax stanovenú na zaradenie.

Článok 18

Štátnemu zamestnancovi, ktorý vykonáva štátnu službu striedavo vo viacerých služobných zmenách patrí príplatok za zmennosť mesačne 5 % (päť percent) z prvej platovej tarify. V súlade so zákonom o štátnej službe č. 55/2017 Z. z., § 133 ods.1 tento príplatok patrí štátnym zamestnancom na hraničných kontrolných staniciach, ktorí pracujú na zmeny.

Článok 19

1) Zamestnancovi patrí za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a zároveň i jeho vedenie na účely plnenia pracovných (služobných) úloh príplatok mesačne v sume 20,00 (dvadsať) eur.

2) Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí na služobnom motorovom vozidle, patrí za vedenie služobného motorového vozidla na účely plnenia pracovných (služobných) úloh príplatok mesačne v sume 13,00 (trinásť) eur.

Článok 20

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru, u zamestnancov podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4, písm. d) Zákonníka práce i v prípade, že sa jedná o administratívne, účtovnícke, laboratórne, manuálne práce (činnosti) a práce súvisiace s realizáciou projektov s dobou realizácie presahujúcou 24 mesiacov.

Článok 21

Štátnemu zamestnancovi, s ktorým bude skončený štátnozamestnanecký pomer z dôvodu uplynutia kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dovŕši 65 rokov veku a u zamestnávateľa odpracoval najmenej dva roky, bude poskytnutá odmena vo výške jeho naposledy priznaného funkčného platu. Odmena bude vyplatená v najbližšom termíne určenom na výplatu mzdy u zamestnávateľa. Toto neplatí, ak dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. u) zákona o štátnej službe alebo inej zmene, ktorá nastane bezprostredne po skončení štátnozamestnaneckého pomeru, kedy štátny zamestnanec ostane pracovať u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy alebo akejkoľvek dohody.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme a štátnemu zamestnancovi podľa zákona o štátnej službe odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku v závislosti od stavu rozpočtových prostriedkov vo výške 50% jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa/v služobnom úrade menej ako 10 rokov a vo výške 100% jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa/v služobnom úrade viac ako 10 rokov.

Článok 23

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme a štátnemu zamestnancovi, ktorý je bezpríspevkovým darcom krvi alebo iného biologického materiálu jednorazový príspevok z prostriedkov sociálneho fondu v hodnote 20,00 (dvadsať) eur za každý bezplatný odber po predložení písomného dokladu (priepustky), potvrdeného príslušným zdravotníckym zariadením. Príspevok je splatný bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca - bezpríspevkového darcu krvi alebo iného biologického materiálu v mesiaci, kedy bol odber vykonaný.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok z prostriedkov sociálneho fondu za darcovstvo krvi pri udelení Jánskeho plakety:

- a) bronzovej vo výške 50 (päťdesiat) eur,
- b) striebornej vo výške 70 (sedemdesiat) eur,
- c) zlatej vo výške 90 (deväťdesiat) eur,
- d) diamantovej vo výške 100 (sto) eur a

e) medaily MUDr. J. Kňazovického vo výške 150 (stopäťdesiat) eur.

Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi návrh na udelenie Plakety alebo medaily ako doklad k poskytnutiu odmeny.

Článok 24

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu zamestnancovi zamestnanému na plný alebo skrátený úväzok, ktorý o to požiada a splní podmienky stanovené pre uplatnenie tohto nároku podľa § 152a Zákonníka práce.
- 2) Zamestnávateľ poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa pre jedného z rodičov zamestnaného na plný alebo skrátený pracovný úväzok, ktorý o to požiada. Zamestnanec musí spĺňať podmienky na vznik nároku a predložiť preukázané výdavky podľa § 152b Zákonníka práce.
- 3) Podrobnosti o poskytovaní príspevku na rekreáciu a príspevku na športovú činnosť dieťaťa sú upravené v osobitnom predpise zamestnávateľa.

ČASŤ V.

ODCHODNÉ A ODSŤUPNÉ

Článok 25

- 1) Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 72 zákona o štátnej službe z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1, písm. a), b), c) alebo d) zákona o štátnej službe, patrí štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe odstupné vo výške podľa § 83 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 zákona o štátnej službe zvýšené o dva funkčné platy.*
- 2) Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme dohodou o skončení pracovného pomeru, a to z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1, písm. a), b) alebo c), patrí tomuto zamestnancovi odstupné vo výške podľa § 76 ZP zvýšené o jeden funkčný plat.*
- 3) Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 84 zákona o štátnej službe zvýšené o jeden funkčný plat, ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca v služobnom úrade trval dlhšie ako 5 (päť) rokov a zároveň, ak štátny zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru, alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

*prechodné ustanovenie v Spoločných, prechodných a záverečných ustanoveniach čl. 36, ods. 5 KZ

- 4) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % (sedemdesiat percent), zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 76a Zákonníka práce zvýšené o jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval dlhšie ako päť rokov a zároveň, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desať dní po jeho skončení.

- 5) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 76a Zákonníka práce zvýšené o jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval dlhšie ako päť rokov a zároveň mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- 6) Zamestnanec, ktorý požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, je povinný preukázať zamestnávateľovi potvrdenie sociálnej poisťovne o podaní žiadosti o uvedený dôchodok v zákonom stanovenej lehote.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 26

Zamestnávateľ sa bude starať o kvalifikáciu svojich zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Za tým účelom bude uvoľňovať svojich zamestnancov na odborné prednášky, semináre, sympóziá, porady ap., podľa dostupných možností daných rozpočtom. O účasti na akciách rozhoduje nadriadený vedúci zamestnanec.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne v rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca a regenerácie pracovnej sily pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa zamestnancovi, ktorý sa osobne zúčastní na kultúrno-športovom podujatí organizovanom odborovou organizáciou, a to minimálne jedenkrát ročne s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného zamestnanca. Počas organizovania uvedeného podujatia musí byť na každom organizačnom útvare zabezpečený jeho chod tak, aby nebolo ohrozené plnenie pracovných a služobných úloh.

Článok 28

- 1) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie alebo stravovacie poukážky všetkým zamestnancom, ktorí odpracovali v rámci pracovnej zmeny viac ako štyri hodiny, zamestnancom, ktorí majú nariadenú, alebo schválenú prácu z domu.

- 2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena alebo služobná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nemôže poskytnúť na začiatku ani na konci pracovnej zmeny.
- 3) V prípade ostatných celodenných prekážok v práci na strane zamestnanca ako sú: dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny a inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, nemá zamestnanec nárok na zabezpečenie stravy na pracovisku ani na stravovaciú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie. Povinnosť podľa bodu 1) nemá zamestnávateľ aj v prípade, ak je zamestnancovi poskytnuté neplatené voľno, materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, alebo ak uvoľní zamestnanca z dôvodu v zmysle čl. 6 ods. 3 KZ a zamestnanec neodpracuje počas pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny.

Článok 29

- 1) Služobný úrad prispieva štátnym zamestnancom na stravovanie vo výške 65 % (šesťdesiatpäť percent) ceny jedla, najviac však 65 % (šesťdesiatpäť percent) stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.
- 2) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom podľa zákona pri vykonávaní práce vo verejnom záujme na stravovanie v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.
- 3) Výška príspevku zamestnávateľa na stravu sa v priebehu roka aktualizuje v nadväznosti na termíny aktualizácie zákona o cestovných náhradách.
- 4) V zmysle § 152 ods. 4) Zákonníka práce hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % (sedemdesiatpäť percent) stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- 5) Zamestnávateľ na základe uvedených možností percentuálneho rozpätia a možností sociálneho fondu, pri poskytovaní príspevku zabezpečí, aby sa finančná čiastka, ktorú hradí zamestnanec za stravovaciú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie vo verejnej službe rovnala čiastke uhrádzanej zamestnancom v štátnej službe.

Článok 30

- 1) Zamestnávateľ po dohode so zástupcami ZO OZ poskytuje príspevok na stravovanie z prostriedkov sociálneho fondu.
- 2) Príspevok z prostriedkov sociálneho fondu zachovať vo výške dohodnutej medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom pri rokovaní o stanovení hodnoty stravného lístku a podľa možností tvorby a sumy prostriedkov na účte sociálneho fondu

ho po dohode so zástupcami zamestnancov zvýšiť.

- 3) Návrh na úpravu príspevku na stravovanie zamestnancom zo sociálneho fondu môže podať ktorákofvek so zúčastnených strán t. j. zamestnávateľ i zástupcovia zamestnancov.

Článok 31

- 1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie sumou 2% z hrubej mzdy zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie najskôr po uplynutí 3 mesačnej skúšobnej doby zamestnanca (tzv. čakacie obdobie v zmysle § 2 ods. 3 zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- 2) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dohodol. Týka sa zamestnancov v pracovnom pomere a štátnozamestnaneckom pomere na dobu najmenej osem mesiacov v príslušnom kalendárnom roku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať mesačne zmluvným poisťovňam príspevky na doplnkové dôchodkové poistenia za svojich zamestnancov, ktorí uzavreli s príslušnými poisťovňami zamestnanecké zmluvy, bezhotovostným prevodom na účet poisťovne v súlade s ods. 1 a 2 tohto článku tejto KZ.

Článok 32

- 1) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme, ktorú hradí služobný úrad za prvých desať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti (vrátane soboty, nedele a sviatku) je stanovená nasledovne :
 - a) od prvého do tretieho dňa hradí zamestnávateľ 55 % (päťdesiatpäť percent) denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého do desiateho dňa hradí zamestnávateľ 75 % (osemdesiat percent) denného vymeriavacieho základu zamestnanca
(denný vymeriavací základ = príjem z minulého roka bez PN, OČR, NV/ počet kalendárnych dní).
- 2) Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz dočasne práceneschopný na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské

poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu. Príplatok k náhrade príjmu u štátneho zamestnanca sa poskytuje najviac za prvých desať kalendárnych dní (vrátane soboty, nedele a sviatku) trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. Príplatok môže byť rozdelený na viacero pracovných neschopností ale nemôže prekročiť hranicu desiatich kalendárnych dní v roku.

- 3) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca v štátnej službe, ktorú hradí služobný úrad za prvých desať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti (vrátane soboty, nedele a sviatku), po vyčerpaní obdobia poberania príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej práceneschopnosti štátneho zamestnanca je stanovená nasledovne :
- a) od prvého do tretieho dňa hradí zamestnávateľ 55 % (päťdesiatpäť percent) denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého do desiateho dňa hradí zamestnávateľ 75% (osemdesiat percent) denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
(denný vymeriavací základ = príjem z minulého roka bez PN, OČR, NV/počet kalendárnych dní).

Článok 33

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom skúšobných staníc ÚKSÚP, ktorí pri svojej práci používajú pesticídy v daných mesiacoch roku, odmenu v čiastke 25,00 (dvadsaťpäť) eur mesiac/zamestnanec, podľa zoznamu zamestnancov určených vedúcimi zamestnancami ÚKSÚP. Uvedená odmena bude zamestnancom poskytnutá jedenkrát ročne, spravidla vo výplatnom termíne za mesiac november v decembri príslušného kalendárneho roka.
- 2) V prípade skončenia pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru v priebehu kalendárneho roka, bude odmena za príslušné odpracované obdobie práce s pesticídmi, zamestnancovi poskytnutá v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.
- 3) Podklady pre vyplatenie odmeny predkladá príslušný riaditeľ sekcie.

ČASŤ VII. SOCIÁLNY FOND

Článok 34

- 1) Na financovanie sociálnych potrieb zamestnancov vytvorí služobný úrad sociálny fond, ktorý je tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške 1,0 % (jedno percento) a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,50 % (jedno percento) súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom podľa zákona o vykonávaní práce vo verejnom záujme a súhrnu funkčných platov štátnych zamestnancov zúčtovaných na výplatu

za kalendárny rok.

- 2) Prostriedky sociálneho fondu sa použijú na tieto účely:
 - príspevok na stravovanie,
 - sociálna výpomoc,
 - príspevok pri darovaní krvi a iného biologického materiálu.
- 3) Konkrétne dohodnuté podmienky a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sú na základe vzájomnej dohody medzi generálnym riaditeľom a zástupcami zamestnancov a sú prílohou tejto KZ. V prípade potreby a na základe dohody oboch zmluvných strán je možné prijať dodatok k týmto dohodnutým podmienkam.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zástupcom zamestnancov prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu vždy po skončení predchádzajúceho kalendárneho roka najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka. V priebehu príslušného kalendárneho roka poskytne zamestnávateľ prehľad o čerpaní sociálneho fondu na požiadanie zástupcov zamestnancov.
- 5) Suma určená pre poskytnutie sociálnej výpomoci je súčasťou rozpočtu prostriedkov sociálneho fondu na obdobie od 01.01.2025 - 31.12.2026. Určený limit finančných prostriedkov na sociálnu výpomoc nesmie ohroziť stanovenú čiastku príspevku na stravovanie zamestnancov dohodnutú v rozpočte sociálneho fondu.
- 6) Nenávratná sociálna výpomoc môže byť poskytnutá iba zamestnancovi, ktorý nie je v skúšobnej ani vo výpovednej dobe.
- 7) Sociálna výpomoc z prostriedkov sociálneho fondu je nenárokovateľná.
- 8) V období od 01.01.2025 - 31.12.2026 v rámci sociálnej výpomoci je možné na základe písomnej žiadosti predloženej generálnemu riaditeľovi a po preukázaní výdavkov a iných požadovaných dokladov, poskytnúť zamestnancovi **nenávratný finančný príspevok** (sociálnu výpomoc) v týchto prípadoch a v uvedenej výške:
 - a) pri odstraňovaní alebo zmierňovaní následkov živelných udalostí a podľa miery poškodenia majetku zamestnanca následkom týchto udalostí (požiar, záplavy, výbuch plynu, blesk, víchrica, iný výbuch, zemetrasenie, zosuv pôdy, pád stromov, stožiarov a lavín, pád iných predmetov, voda z vodovodných zariadení) do výšky 300,00 (tristo) eur.

Výšku príspevku posúdia predsedovia odborových organizácií príslušní podľa regiónov a generálny riaditeľ alebo ním poverená osoba, podľa rozsahu a závažnosti poškodenia majetku zamestnanca.

Žiadosť o poskytnutie príspevku musí obsahovať dokumentáciu o preukázaných výdavkoch a výške spôsobenej škody, prípadne foto dokumentácie.
 - b) pri úmrtí zamestnanca, najbližším pozostalým (manžel, manželka, druh, družka, nezaopatrené deti) - jednorazový príspevok vo výške 150,00 (jedenstopäťdesiat) eur. Žiadosť o poskytnutie príspevku musí obsahovať kópiu úmrtného listu.

c) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca, ktorým je manžel, manželka, druh, družka, dieťa (žijúci v spoločnej domácnosti so zamestnancom) – jednorazový príspevok vo výške 150,00 (jednostopäťdesiat) eur.

Žiadosť o poskytnutie príspevku musí obsahovať kópiu úmrtného listu.

d) pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca trvajúcej nepretržite viac ako 3 mesiace – jednorazový príspevok do výšky 300,00 (tristo) eur.

Žiadosť o poskytnutie príspevku musí obsahovať potvrdenie osobného úradu o nepretržitom trvaní práceneschopnosti viac ako tri mesiace. Príspevok sa môže poskytnúť len jedenkrát ročne a najviac jedenkrát pri trvaní tej istej dlhodobej práceneschopnosti (uplatňuje sa § 5 ods.7 písm. l) zák. o dani z príjmov)

Výšku príspevku posúdia predsedovia odborových organizácií príslušní podľa regiónov a generálny riaditeľ alebo ním poverená osoba.

9) Zamestnávateľ sa zaväzuje jedenkrát polročne t. j. do 31.01.2025 za druhý polrok 2024, a do 31.07.2025 a do 31.12.2025 za r. 2025 predložiť zástupcom zamestnancov prehľad o poskytnutí nenávratnej sociálnej výpomoci v rozsahu: titul, meno a priezvisko žiadateľa, príslušnosť podľa regiónu, dôvod žiadosti, priznaná výška nenávratnej sociálnej výpomoci.

ČASŤ VIII.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 35

- 1) Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný 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. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
- 2) Zamestnávateľ najmenej jedenkrát v kalendárnom roku (v mesiaci jún) prerokuje so zástupcami zamestnancov stav a úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predloží návrh opatrení na odstránenie nedostatkov a zlepšenie zisteného stavu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať osobné ochranné a pracovné prostriedky zamestnancom a zabezpečovať ich údržbu podľa platných smerníc a vnútorných predpisov zamestnávateľa. Za týmto účelom je zamestnávateľ povinný mať vypracovanú Smernicu o poskytovaní OOPP, ktorá musí byť k dispozícii na každom pracovisku.
- 4) Terénnym zamestnancom (inšpektorom) zamestnávateľ poskytne príspevok na údržbu OOPP v sume 100 (sto) Eur ročne. Laboratórnym pracovníkom, zamestnancom odboru registrácie pesticídov, odboru ekologickej poľnohospodárskej výroby, odboru vinohradníctva, vinárstva a ovocných sádov, odboru pôdy a hnojív, ktorým

zamestnávateľ nezabezpečí pravidelnú údržbu OOPP v danom kalendárnom roku podľa čl. 5, bodu 13) Vnútornej smernice ÚKSÚP č. 8/2021, zamestnávateľ poskytne príspevok na údržbu OOPP v sume 100 (sto) Eur ročne. Podklady pre vyplatenie príspevku predkladá príslušný riaditeľ sekcie.

- 5) Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia o pracovnom úraze bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnej odborovej organizácii a príslušnému zástupcovi zamestnancov pre BOZP. Rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu s príslušnou ZO OZ a so zamestnancom.
- 6) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,00 (päťdesiat) eur, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať v škodovej komisii za účasti povereného zástupcu príslušnej ZO OZ, ktorý je členom škodovej komisie.
- 7) Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

ČASŤ IX. SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 36

- 1) Pre obe zmluvné strany sú záväzné podmienky dohodnuté v Kolektívnej zmluve 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 uzatvorenej na príslušné obdobie a v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v štátnej službe uzatvorenej na príslušné obdobie, ak táto Kolektívna zmluva neustanovuje inak.
- 2) Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a končí dňom 31.12.2026.
- 3) Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže podať návrh na uzatvorenie jej zmien a doplnení vo forme samostatného číslovaného dodatku ku KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
- 4) KZ je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu alebo menej priaznivo ako Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.
- 5) Nové znenie ustanovenia čl. 25, ods. 1 a čl. 25 ods. 2 KZ bude dohodnuté najneskôr do 30 dní po nadobudnutí platnosti a účinnosti Kolektívnej zmluvy 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 uzatvorenej na príslušné obdobie a v Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov v štátnej službe uzatvorenej na príslušné obdobie.

Článok 37

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú príloha č. 1 - Regionálna príslušnosť pracovísk ÚKSÚP k jednotlivým ZO OZ a príloha č.2 - Tvorba a zásady čerpania sociálneho fondu.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár KZ v písomnej forme bol k dispozícii na každom pracovisku. Za týmto účelom zamestnávateľ zverejní KZ a všetky jej dodatky, podpísané zástupcami zmluvných strán na intranetovej stránke ÚKSÚP.

V Bratislave, dňa 16.12.2024

Ústredný kontrolný a skúšobný ústav
poľnohospodársky v Bratislave
833 16 Bratislava, Matúškovo
1-8

Ing. Vladimír Urmanič
generálny tajomník služobného úradu/
generálny riaditeľ ÚKSÚP

Ing. Elena Boborová,
predsedníčka
ZO OZ pri ÚKSÚP
v Bratislave,
stredoslovenský región

53 0557 611
Základná organizácia OZ PP na Slovensku
pri ÚKSÚP v Bratislave, stredoslovenský región
ul. SNP 746/99, 962 02 Víglaš

Mgr. Marcel Potemri
predseda
ZO OZ pri ÚKSÚP
v Bratislave,
región východ

56 0883 806
Základná organizácia OZPP na Slovensku
pri ÚKSÚP v Bratislave, región východ
Osada 281, 04457 Haniska

Ing. Jana Miškovičová
predsedníčka
ZO OZ pri ÚKSÚP
v Bratislave,
Bratislava

Org. čís. 5600215103
ZO OZ pracovníkov poľnohospodárstva
na Slovensku
Závodný výbor
Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky
833 16 BRATISLAVA, Matúškova 21

Príloha č. 1

Regionálna príslušnosť pracovísk ÚKSÚP k jednotlivým ZO OZ

Región	Príslušnosť k OZ ZO
Bratislavský kraj	ZO OZ Bratislava
Trnavský kraj	
Trenčiansky kraj (okrem okresu Prievidza)	
Nitriansky kraj	
Banskobystrický kraj	ZO OZ stredoslovenský región
Okres Prievidza	
Žilinský kraj	
Košický kraj	ZO OZ región východ
Prešovský kraj	

Príloha č. 2

Tvorba a zásady čerpania sociálneho fondu ÚKSÚP v Bratislave na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2026.

Na základe vzájomnej dohody medzi generálnym riaditeľom a zástupcami zamestnancov pri ÚKSÚP v Bratislave je v zmysle čl. 35 Kolektívnej zmluvy spracovaný návrh tvorby a zásad čerpania prostriedkov sociálneho fondu na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2026.

Zmluvné strany sa dohodli, že prostriedky sociálneho fondu budú čerpané v rovnakej miere pre všetkých zamestnancov, preto budú použité v najväčšom rozsahu vo forme príspevku na stravovanie.

Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie bude poskytovaný v takej výške, aby suma, ktorú uhrádza zamestnanec vo verejnej službe a zamestnanec v štátnej službe za jednotlivý stravný lístok, bola stanovená v rovnakej výške.

Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov (antidiskriminačný zákon).

Prostriedky sociálneho fondu sa v období od 01.01.2025 do 31.12.2026 použijú na tieto účely :

- a) príspevok na stravovanie
- b) sociálna výpomoc
- c) príspevok pri darovaní krvi a iného biologického materiálu.

Plán tvorby a čerpania prostriedkov sociálneho fondu na rok 2025

Plán na rok 2025 (po ponížení stavu zamestnancov a mzdových výdavkov o 10%)	Suma v Eur
Zostatok SF k 01.01.2025	45 525,00
Plánovaná tvorba SF 2025	121 750,00
Plán spolu	167 275,00
Príspevok na stravovanie	131 379,88
Sociálna výpomoc	1 500,00
Príspevok pri darovaní krvi, iného biol. materiálu a príspevku podľa čl. 24 ods.2	500,00
Čerpanie celkom	133 379,88
Zostatok k 31.12.2025	34 395,12
odhad bilancie SF 2025	-11 129,88

