

Kolektívna zmluva na roky 2022-2023

V zmysle ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zmluvné strany, ktorými sú:

Základná organizácia Zväzu pracovníkov školstva a vedy Nezávislých kresťanských odborov Slovenska pri Trnavskej univerzite so sídlom Hornopotočná 23, 918 43 Trnava (ďalej len „Základná organizácia NKOS TU“, v skratke „ZO NKOS TU“), IČO: 37842994 zastúpená Mgr. Martinou Radošovskou, predsedníčkou ZO NKOS TU (ďalej len „zástupca zamestnancov“)

a

Trnavská univerzita so sídlom v Trnave ul. Hornopotočná 23, 918 43 Trnava, IČO: 31825249, zastúpená prof. PaedDr. Reném Bílikom, CSc., rektorom Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave (ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú túto **Kolektívnu zmluvu na roky 2022-2023** nasledovne:

Časť I. **ÚVODNÉ USTANOVENIA**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Základná organizácia NKOS TU má právnu subjektivitu odvodenú od právnej subjektivity Zväzu pracovníkov školstva a vedy Nezávislých kresťanských odborov Slovenska (ďalej len „ZPŠaV NKOS“), v zmysle stanov ZPŠaV NKOS evidovaných na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky pod číslom VVS/1-2200/90-260. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov.

(2) Trnavská univerzita so sídlom v Trnave bola zriadená zákonom SNR č. 191/1992 Zb. zo dňa 25. marca 1992. Podľa zákona o vysokých školách, je právnickou osobou s účinnosťou od 1. 4. 2002, a to ako verejnoprávna a samosprávna inštitúcia s právnou subjektivitou. Ako štatutárny orgán vystupuje rektor Trnavskej univerzity v Trnave.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie zástupcu zamestnancov a zamestnávateľa „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva

skratka „KZ“, namiesto označenia kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a namiesto pojmu Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme“, namiesto pomenovania zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní“, namiesto pomenovania zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v tejto KZ označeného zástupcu zamestnancov (a ich zástupcov) ako partnerov na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v zmysle § 230 a § 231 ZP. Uznáva práva zástupcov zamestnancov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto KZ. Zástupca zamestnancov uznáva zástupcu zamestnávateľa ako partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

(2) Interpretácia a uplatňovanie tejto kolektívnej zmluvy musí byť v súlade so zákonom o vysokých školách a ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(3) Touto zmluvou nie sú dotknuté práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, vyplývajúce z príslušných ustanovení zákonov č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní a zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne včas poskytovať pravdivé informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch.

Článok 3

Činnosť viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa

(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo KZ vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa (§ 232 ods. 1 ZP).

(2) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní KZ v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a po vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové

organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety tohto odseku, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť KZ s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie (§ 3a ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

(3) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom (§ 232 ods. 2 ZP).

(4) V prípade uvedenom v odseku 3 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak (§ 232 ods. 3 ZP).

Článok 4

Cieľ kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ s cieľom dosiahnuť a udržať sociálny zmier, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov univerzity, zlepšovať ich životné a pracovné podmienky, ktoré sú základom pre riadny výkon práce a smerujú k úspešnému plneniu všetkých úloh univerzity. Preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

(2) Zástupca zamestnancov má právo využívať vo vzťahu k zamestnávateľovi pri zastupovaní záujmov zamestnancov všetky ustanovenia zákonov, ktoré takéto právo odborovým orgánom poskytujú, i keď tieto ustanovenia zákonov nemusia byť vyslovene v kolektívnej zmluve uvedené.

Článok 5

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Kolektívnou zmluvou sa upravujú všeobecné pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Nároky, ktoré vznikli z KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto KZ.

(2) Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky súčasti zamestnávateľa na území Slovenskej republiky (SR) v mieste, kde v súčasnej dobe sídli a na každé ich rozšírenie alebo premiestnenie v rámci SR.

(3) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. KZ sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 6

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednej zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvná strana, ktorej bol návrh doručený, je povinná o návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ rokovať s ostatnými zmluvnými stranami do 30 dní od jeho doručenia.

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej prístupnosť zamestnancom na všetkých pracoviskách univerzity. KZ bude k dispozícii na úradných výveskách dostupných pre všetkých a tiež na internetovej stránke univerzity v hlavnom menu v osobitnom priečinku „Základná organizácia NKOS“.

(2) Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru po dátume uzatvorenia KZ oboznámi s KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Časť II.

PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Článok 8

Pracovný čas a výmera dovolenky

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa pracovný čas určuje takto: pracovný čas zamestnanca zamestnávaného na ustanovený týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne. Do pracovného času sa nezapočítava čas na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút za pracovnú zmenu.

(2) Výmera dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP, to znamená, že základná výmera dovolenky je podľa KZ 5 týždňov za kalendárny rok. Zamestnancovi, ktorý do konca príslušného roka dovŕši najmenej 33 rokov veku patrí podľa KZ dovolenka vo výmere 6 týždňov. Dovolenka vysokoškolských učiteľov, výskumných a umeleckých pracovníkov je podľa KZ 9 týždňov v kalendárnom roku.

(3) Aby sa zamedzilo viazanosti finančných prostriedkov na nevyčerpané dovolenky, zamestnanec si môže preniesť do ďalšieho kalendárneho roka najviac 5 dní dovolenky stanovenej v § 103 ods. 1 až 3 ZP a ďalších 5 dní, o ktoré je predĺžená dovolenka podľa ods. 2 tohto článku (v zmysle KZVS). Vrátnici v nepretržitej prevádzke si môžu preniesť do ďalšieho kalendárneho roka najviac 7 dní dovolenky. Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku tak, aby mu k 1. októbru aktuálneho roka zostalo najviac 17 dní dovolenky. Pedagogickí pracovníci čerpajú hlavnú časť dovolenky v čase letných (školských) prázdnin.

(4) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čerpanie hromadnej dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ určí a zosúladí termín čerpania hromadnej dovolenky s termínom najmä zimných školských prázdnin na základných a stredných školách.

(5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca (§ 111 ZP).

Článok 9

Pracovný pomer na dobu určitú

(1) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť podľa § 48 ods. 2 ZP najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(2) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi (§ 48 ods. 3 ZP).

(3) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky podľa § 48, ods. 4 ZP je možné z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve - práca šatniara, pomocnej sily v študentskej jedálni, pomocného kuchára, predavača v bufete, práca vrátnika-strážnika, údržbára, upratovačky v priebehu rekonštrukčných prác v budove Adalbertinum a administratívneho pracovníka, ktorého pracovnou náplňou je administrácia projektov.

(4) Predchádzajúcimi odsekmi tohto článku nie sú dotknuté ustanovenia zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, o pracovných pomeroch vysokoškolských učiteľov dohodnutých na určitú dobu ako aj dôvody uvedené v § 48 ods. 4 a ods. 6 Zákonníka práce.

Článok 10

Pružný pracovný čas

(1) V záujme zvýšenie efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov, podľa § 88 ods. 1 ZP a tejto KZ je na univerzite počas letných mesiacov (od 1. júla do 31. augusta kalendárneho roku) zavedený pružný pracovný čas ako pružné pracovné obdobie (kalendárny mesiac), čo umožňuje flexibilnejšie rozvrhnutie pracovného času, najmä z hľadiska potrieb zamestnanca.

(2) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín. Pri uplatnení pružného pracovného času podľa § 88 ods. 2 ZP si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch tak, aby bol dodržaný stanovený fond pracovného času v rámci mesiaca (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas).

(3) Základný pracovný čas je určený od 9.00 hod. do 14.00 hod.

(4) Voliteľný pracovný časový úsek je dohodnutý so zamestnávateľom a v súlade s prevádzkovými podmienkami príslušnej budovy jednotlivých súčastí univerzity.

Časť III.

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 11

Plat zamestnanca

(1) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

(2) Zákonné zvýšenie tarifných plátov zamestnancov nesmie byť dôvodom na zníženie osobného príplatku. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať so zástupcami zamestnancov spôsob riešenia nedostatku mzdových prostriedkov.

(3) Funkčný plat je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa § 4 odseku 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

Článok 12

Platové triedy a zarad'ovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca podľa § 5, ods. 1 a ods. 11 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti podľa Katalógu pracovných činností univerzity a do platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.

(2) Zaradenie zamestnanca do platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní musí byť v súlade s

- a) charakteristikou platovej triedy a
- b) katalógom pracovných činností.

Článok 13

Príplatok za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok príplatok v zmysle znenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

Článok 14

Plat za prácu nadčas

(1) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príplatok v zmysle znenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

(2) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

(3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Článok 15

Osobný príplatok

(1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ môže priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu v zmysle znenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

(2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

(3) O priznaní osobného príplatku podľa ods. 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ (rektor alebo dekan) na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 16

Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce (§ 20 ods. 1 písm. a) zákona č. 553/2003 o odmeňovaní),

b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy (§ 20 ods. 1 písm. b) zákona č. 553/2003 o odmeňovaní),

c) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,

d) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý odpracoval na univerzite viac ako 20 rokov, jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 a 60 rokov až do sumy jeho funkčného platu, v závislosti od reálnej finančnej situácie univerzity.

(3) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 a 2, vrátane jej výšky, predloží písomne príslušný vedúci zamestnanec na schválenie rektorovi univerzity alebo dekanovi fakulty.

Článok 17

Výkonnostný príplatok

(1) Zamestnávateľ môže podľa § 14a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní poskytovať v odôvodnených prípadoch zamestnancovi zaradenému na pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok.

(2) Zamestnávateľ poskytuje výkonnostný príplatok mesačne podľa množstva a kvality práce.

Článok 18

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Popri odstupnom podľa ods. 1 tohto článku vyplatí zamestnávateľ zamestnancom s ktorými skončil 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zvýšené odstupné v závislosti od počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa, podľa nižšie uvedenej tabuľky:

Roky odpracované u zamestnávateľa	Základné odstupné (podľa ods. 1)	Zvýšené odstupné (nad rámec ods.1)	Celkové odstupné (ods.1 a ods.2)
Od 2 do 5 rokov	1	1	2
nad 5 do 10 rokov	2	2	4
nad 10 do 20 rokov	3	2	5
nad 20 rokov	4	2	6

Zvýšené odstupné (nad rámec ZP) patrí iba zamestnancom, ktorí pri skončení pracovného pomeru nemajú nárok na odchodné.

(3) 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného

mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

(6) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

(7) Výška odchodného sa zvyšuje nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP v závislosti od počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa, a to:

a) vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. celkovo vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

b) vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, t.j. celkovo vo výške troch funkčných platov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov. Do počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa sa zamestnancovi započítajú všetky dni trvania pracovných pomerov u zamestnávateľa. Dĺžka trvania súbežných pracovných pomerov u zamestnávateľa sa započíta len raz.

(8) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 19

Racionalizačné opatrenia

(1) Zamestnávateľ pravidelne informuje príslušné odborové orgány o voľných pracovných miestach na jednotlivých súčiastiach univerzity. Na tieto miesta je možné prednostne umiestňovať vlastných zamestnancov uvoľňovaných z dôvodov organizačných zmien.

(2) Pri realizácii organizačných zmien a útlmových programoch sa zamestnávateľ zaväzuje v prípadoch, keď bude mať iné voľné miesto, zabezpečiť organizačne a finančne primerane rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu zamestnanci záujem a potrebné predpoklady.

(3) Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa v súlade so svojimi kvalifikačnými predpokladmi. Zamestnávateľ na tento účel bude zverejňovať oznamy o voľných pracovných miestach, a to uvoľnených ako aj novovytvorených.

(4) Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím prepúšťania prerokovať so zástupcom zamestnancov zamýšľané štrukturálne, racionalizačné opatrenia (zlúčenie, zrušenie pracovísk alebo súčastí) a organizačné zmeny v tých prípadoch, keď by z dôvodov nadbytočnosti dochádzalo k prepúšťaniu. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť i stanovisko príslušného odborového orgánu.

(5) Pri rozhodovaní o skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, o tom, s ktorými zamestnancami bude skončený pracovný pomer, bude zamestnávateľ postupovať individuálne a prihliadať predovšetkým na:

- a) pracovnú výkonnosť zamestnanca,
- b) kvalifikovanosť,
- c) dosahované pracovné výsledky,

d) v prípade rovnosti podmienok uvedených v písm. a) až c) tohto odseku budú rozhodujúce podmienky zamestnanca: počet nezaopatrených detí, ak sú obaja manželia zamestnancami univerzity, zamestnanec má do nadobudnutia starobného dôchodku 5 rokov a menej alebo iné skutočnosti hodné osobitného zreteľa.

(6) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov (§ 74 ZP), inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

(7) Zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov (na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana podľa § 240 ods. 7 a 8 ZP) výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov (§ 240 ods. 9 ZP). Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupca zamestnancov písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(8) Ak zástupca zamestnancov odmietol dať súhlas podľa ods. 7 tohto článku (do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal), je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Časť IV.

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KZ

Článok 20

Pracovné podmienky a zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamedziť akejkol'vek diskriminácii zamestnancov podľa aktuálneho ZP.

(2) Zamestnávateľ je povinný (§ 158 ZP) zamestnávať zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a bola mu práca čo najviac uľahčená.

(3) Zamestnávateľ sa v súlade s ustanoveniami § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. a § 6 až § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. zaväzuje najmä:

a) zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov fyzikálnym, chemickým, biologickým a iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi,

b) zabezpečiť vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, podľa vnútorného predpisu,

c) zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia zamestnanca, ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,

d) vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov a na poskytnutie prvej pomoci; vybaviť pracoviská lekárničkami a zabezpečiť dodržiavanie podmienok ich prevádzkovania zodpovednými vedúcimi zamestnancami podľa vnútorného predpisu,

e) určiť a odborne spôsobilými osobami vzdelat' a pravidelne vzdelávať dostatočný počet zamestnancov na vykonávanie záchranných prác a na poskytovanie prvej pomoci,

f) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a vybaviť pracoviská umývacími, čistiacimi a dezinfekčnými prostriedkami potrebnými na zabezpečenie telesnej hygieny,

g) nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov,

h) neposudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 21

Prekážky v práci

Nároky zamestnancov, vrátene nárokov vyplývajúcich zo Zákonníka práce na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy, resp. pracovného voľna bez náhrady mzdy, pri splnení podmienok stanovených pracovno-právnymi predpismi sa stanovujú takto:

A. Pracovné voľno s náhradou mzdy:

(1) Na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní (§ 141 odsek 2 písm. a1 ZP) v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.

(2) Pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní (§ 141 ods. 2 písm. c1 ZP) v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.

(3) Na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

(4) Pri narodení dieťaťa na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.

(5) Na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní (§ 141 odsek 2 písm. c) bod 2 ZP) v kalendárnom roku. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.

(6) Na nevyhnutne potrebný čas na darovanie krvi a kostnej drene, prípadne darovaní ďalších biologických materiálov.

(7) Jeden pracovný deň na vlastnú svadbu, ak sa svadobný obrad koná v obvyklý pracovný deň zamestnanca.

(8) Jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri výpovedi danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, toto voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(9) Jeden pracovný deň, v deň účasti zamestnanca na Dni univerzity.

(10) Jeden pracovný deň, v deň účasti zamestnanca na športovo-turistickej aktivite organizovanej odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom.

(11) Pri úmrtí rodinného príslušníka podľa aktuálneho Zákonníka práce.

B. Pracovné voľno bez náhrady mzdy:

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy v zmysle § 141 ods. 3 ZP, prípadne aj z iných dôvodov na žiadosť zamestnanca. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytuje v nasledovnom rozsahu:

a) matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov pracovné voľno na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

b) zamestnancovi v odôvodnených závažných prípadoch (zdravotná starostlivosť o dieťa, manžela alebo rodičov) ak to povaha výkonu jeho práce dovoľuje. O rozsahu pracovného voľna rozhoduje rektor (na fakulte dekan) na základe odporúčania príslušného vedúceho zamestnanca.

(2) Jeden poldeň v týždni pred skončením pracovného pomeru z iných dôvodov než dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, toto voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

(3) Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 22

Starostlivosť o stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ umožní a zabezpečí v zmysle § 152 ZP zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v stravovacom zariadení podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé 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 umožní stravovanie aj zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere na kratší pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne a jeho týždenný pracovný úväzok je v rozsahu viac ako 20 hodín týždenne.

(4) Hodnota stravovacej poukážky je vo výške 4,50 eur pričom zamestnávateľ hradí z rozpočtu 2,70 eur, zo sociálneho fondu 0,60 eur a zamestnanec hradí 1,20 eur. Pri každom zvýšení ceny stravej jednotky sa prehodnotí hodnota stravovacej poukážky, pričom sa bude prihliadať na finančné možnosti univerzity.

(5) Zamestnávateľ umožní dôchodcom, ktorí pracovali pred odchodom do dôchodku na univerzite aspoň 5 rokov, stravovanie v stravovacom zariadení bez nároku na príspevok zo strany zamestnávateľa.

(6) Zástupca zamestnancov má právo vyzvať zamestnávateľa, na podnet členov odborov, aby zabezpečil odborné preverenie závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

(7) Ďalšie podmienky stravovania, vrátane prípadov, kedy má zamestnanec voľbu nároku medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom, upravuje § 152 ods. 7 ZP a vnútorný predpis zamestnávateľa - Smernica rektora Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave č. 13/2021 o zabezpečení stravovania zamestnancom Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave.

Článok 23

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnanca do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnanec uzatvorenú zmluvu po jeho nástupe do pracovného pomeru až po uplynutí skúšobnej doby.

(2) Zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtu na DDS sumou najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, najmenej však 18,- eur, z toho sú 3,- eurá zo sociálneho fondu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že akúkoľvek zmenu v súvislosti s príspevkami do DDS, resp. zmenu v zamestnávateľskej zmluve vykoná len so súhlasom zástupcov zamestnancov.

Článok 24

Príspevok na rekreáciu zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po splnení podmienok ustanovených v § 152a ZP na jeho žiadosť v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- eur za kalendárny rok. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 25

Tvorba sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sumy sociálneho fondu sa tvorí v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a KZVS ako súčet:

a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,

b) prídeltu vo výške dohodnutej v tejto KZ, a to 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(2) Zásady na použitie a čerpanie sociálneho fondu sú uvedené v Prílohe č. 1, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto KZ.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, alebo jej zvyšovanie podľa § 154 ZP a § 155 ZP a dbať na to, aby vykonávali práce zodpovedajúce dosiahnutej kvalifikácii a v súlade s náplňou práce podľa pracovnej zmluvy. Do prehlbovania kvalifikácie patria aj rôzne kurzy, semináre a školenia v rámci nevyhnutných potrieb a v súlade s finančnými možnosťami zamestnávateľa.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v súlade s ich pracovným zaradením – podľa Katalógu pracovných činností TU a majú uzavreté príslušné písomné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a náhradu mzdy podľa platných predpisov.

Článok 27

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ sa v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti 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, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

(3) Zamestnávateľ sa v súlade s ustanoveniami § 6 až § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. v záujme zaistenia BOZP zaväzuje najmä:

a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,

b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,

c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia; posudzovať riziko,

d) odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie,

e) určovať bezpečné pracovné postupy,

f) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať,

g) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,

h) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu BOZP,

i) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,

k) sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov,

l) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,

m) umožniť zamestnancom alebo zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať BOZP,

(3) U zamestnávateľa má odborová organizácia podľa § 149 ZP právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP a pritom má právo najmä:

a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,

c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

Časť V.

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 28

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

(1) Zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických, mzdových a sociálnych záujmov prostredníctvom zástupcu zamestnancov s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

(2) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcu zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním,
- b) prerokovaním,
- c) právom na informácie,
- d) kontrolnou činnosťou.

(3) Zástupca zamestnancov má právo aktívne sa zúčastňovať na tvorbe vnútorných noriem a predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, mzdové a pracovné podmienky zamestnancov a personálne zmeny (napr. platový poriadok, pracovný poriadok, mzdový predpis).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať zástupcu zamestnancov na zasadnutia Akademického senátu, Grémia rektora, Kolégia rektora a Kolégiá dekanov, ak sa zasadnutie

bude týkať riešenia sociálnych, pracovnoprávných, mzdových a BOZP otázok uvedených v odseku 3 tohto článku. S programom zasadnutia budú oboznámení v zmysle uznesenia č. 8/5 Kolégia rektora TU zo dňa 18. 9. 2007, ktoré určuje spôsob predkladania a spracovania návrhov dokumentov zaradených do programu rokovania poradných orgánov rektora TU. Návrhy na rokovanie KR TU sa predkladajú písomne, elektronickou poštou na vyjadrenie všetkým členom KR TU a zástupcovi zamestnancov, ak sa rokovanie bude týkať činností uvedených v odseku 3 tohto článku, najneskôr v stredu do 12,00 hod. pred stanoveným termínom rokovania KR TU. Kancelária rektora zostaví na základe predložených návrhov členov KR TU program rokovania KR TU a tento odošle členom KR TU a zástupcovi zamestnancov, ak sa rokovanie bude týkať činností uvedených v odseku 3 tohto článku, v ten istý deň (streda) do 15.30 hod. Členovia KR TU a zástupca zamestnancov, ak sa rokovanie bude týkať činností uvedených v odseku 3 tohto článku, sa písomne vyjadrujú k predloženým návrhom najneskôr do pondelka do 8.00 hod. Svoje vyjadrenia zasielajú všetkým členom KR TU na adresu krtu@truni.sk, aj v prípade ak nemajú žiadne námietky.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude pozývať zástupcu zamestnancov na výberové konania pri obsadzovaní funkcií vedúcich zamestnancov TU v Trnave. Ak na pracovisku pôsobia viaceré odborové organizácie, zamestnávateľ pozve zástupcov zamestnancov všetkých odborových organizácií, ktoré určia po vzájomnej dohode jedného svojho spoločného zástupcu.

(6) Zástupcovia zamestnávateľa budú prizývaní na zasadnutia najvyšších orgánov zástupcov zamestnancov za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ.

Článok 29

Úprava spolurozhodovania zamestnancov a prerokovania opatrení zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so sociálnymi partnermi mzdové podmienky obsiahnuté v interných predpisoch univerzity a tieto nadobudnú účinnosť po prerokovaní s odborovými organizáciami pôsobiacimi na univerzite.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so sociálnymi partnermi vydanie platového poriadku a ďalších prijímaných predpisov týkajúcich sa odmeňovania zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa dohodne so zástupcom zamestnancov najmä v týchto prípadoch:

a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (§ 84 ZP, ods. 2-4); pracovný poriadok univerzity, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu zástupcu zamestnancov neplatné,

b) určenie hromadného čerpania dovolení (§ 111 odsek 2 ZP),

c) určenie podmienok na poskytovanie prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 odsek 2 ZP),

d) stanovenie úpravy podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytnuté stravovanie počas prekážok v práci.

(4) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom zamestnancov najmä:

a) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a odsek 6 ZP),

b) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a ZP),

c) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b ZP),

d) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, ich vzdelávania, prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie (§ 153 ZP),

e) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),

f) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur (§ 191 odsek 4 ZP),

g) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach

h) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

i) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia.

(5) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so zástupcom zamestnancov a zamestnancom bez zbytočného odkladu rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za vecnú škodu, ktorá zamestnancovi vznikla pri pracovnom úraze, alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania.

Článok 30

Kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov a uplatnenie práva na informácie

(1) Zástupca zamestnancov kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a je oprávnený (v zmysle § 239 ZP) najmä:

a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ,

f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

(2) Výkon kontrolnej činnosti zástupcu zamestnancov sa riadi príslušnými ustanoveniami zákonov, ktoré upravujú uvedenú oblasť (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

(3) Zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcu zamestnancov o hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 238 ods. 2 ZP).

(4) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné (§ 238 ods. 3 ZP).

- (5) Zamestnávateľ bude písomne bez vyzvania informovať zástupcu zamestnancov:
- a) o nových pracovných miestach a o miestach, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - b) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP).
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť písomne bez vyzvania výročnú správu o činnosti a výročnú správu o hospodárení univerzity za kalendárny rok.
- (7) Zamestnávateľ zverejní na webovom sídle univerzity interné predpisy univerzity a jej súčastí.

Článok 31

Zabezpečenie a podpora činnosti zástupcov zamestnancov

(1) Zamestnávateľ bude vykonávať zrážku zo mzdy člena odborovej organizácie, voči ktorému vystupuje ako platiteľ mzdy, a to na základe dohody o zrážkach zo mzdy, uzatvorenej podľa §131 ods. 3 ZP. Zamestnávateľ odvedie zrážky zo mzdy na členské príspevky na účet odborovej organizácie najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa zamestnancovi vypláca mzda takto:

a) odvod členských príspevkov členov ZO NKOS TU vo výške 0,5% z čistej mzdy na účet ZO NKOS číslo 4200012506/3100 v súlade s Finančným poriadkom - zásadami hospodárenia NKOS, čl. 4, písm. a) a čl. 5, písm. a).

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz za pol roka zoznam osôb, bez bližšej identifikácie (t. j. počet vykonaných zrážok za vyžiadané obdobie), ktorým bol odvedený členský príspevok, a to na požiadanie odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov pracovné voľno (§ 240 ods. 3 ZP) s náhradou mzdy z funkčného platu na výkon funkcie v odborovom orgáne, na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie, na účasť na schôdzach výboru, odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a účasť na odborárskom vzdelávaní a školení v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac však 10 pracovných dní, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa, v kalendárnom roku spolu pre všetkých členov odborovej organizácie. O výbere členov odborovej organizácie, ktorým bude udelené pracovné voľno, rozhoduje predseda odborovej organizácie.

(5) Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 240 ods. 5 ZP podľa svojich prevádzkových možností pre činnosť odborovej organizácie bezplatne

a) vhodné priestory (miestnosti na schôdze členov výboru, konferencie, prijímanie návštev z vyšších odborových orgánov, slávnostné podujatia, vianočné posedenie a iné),

b) technickú podporu (fax, internet, kopírovacie zariadenia, telefóny),

c) vývesné priestory a médiá (vhodné miesta na nástenky na jednotlivých súčastiach TU, samostatný priečinok „Odborová organizácia“ na internetovej stránke univerzity v rámci priečinku „Združenia a zväzy“) na zverejňovanie informácií o činnosti základnej organizácie, o činnosti NKOS, o ochrane práce, o pracovnoprávných otázkach, o kolektívnom vyjednávaní v záujme zabezpečovania riadnej informovanosti zamestnancov.

Príloha č. 1 o Sociálnom fonde ku Kolektívnej zmluve na rok 2022-2023

Zásady na použitie a čerpanie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu (ďalej SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Prehľad plánovanej tvorby a čerpania je uvedený v tabuľke, ktorá je súčasťou tejto prílohy 1/2022-2023.

(2) SF je tvorený zamestnávateľom v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a KZVS ako súčet:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- b) prídeltu vo výške dohodnutej v tejto KZ, a to 0,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(3) Zamestnávateľ umožní zástupcovi zamestnancov aktívne sa zúčastňovať na tvorbe návrhu rozpočtu o použití a čerpaní prostriedkov Sociálneho fondu, ktorý bude schválený až po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ poskytne bez vyzvania zástupcovi zamestnancov písomné informácie o tvorbe a čerpaní finančných prostriedkov Sociálneho fondu za uplynulý kalendárny rok.

(5) Zostatok nevyčerpaných finančných prostriedkov Sociálneho fondu TU sa presunie do nasledujúceho roku.

Článok 2

Príspevok na stravovanie, dopravu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sumou 0,60 eur na jedno hlavné jedlo.

(2) Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie zo sociálneho fondu po uplynutí skúšobnej doby sumou 3,- eura mesačne.

Článok 3

Príspevok na kultúru, šport, rekreácie a iné aktivity

(1) Na realizáciu celouniverzitných akcií v rámci sociálneho programu univerzity vyčleniť zo SF čiastku 3 000,- eur .

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu jednorazový príspevok sumu 40,- eur na podporu viacnásobného bezplatného darčovstva krvi, krvnej plazmy a krvných derivátov po dosiahnutí 2 (dvoch) realizovaných odberov na základe žiadosti zamestnanca a dokladu o bezplatných odberoch, najviac však 1-krát v kalendárnom roku.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe dokladu o zaplatení príspevok zo sociálneho fondu na:

- a) cestovný lístok na rekreáciu alebo do kúpeľov,
- b) všetky lekárske úkony a činnosti, ktoré nie sú plne hrazené zdravotnou poisťovňou (zdravotno-estetické, nadštandardné, vystavenie rôznych lekárskeho potvrdení ...),
- c) úhradu doplatku na vakcíny a lieky zakúpené v lekárni (po predložení potvrdenia s presným uvedením sumy doplatku),
- d) vitamínové doplnky zakúpené v lekárni,
- e) zdravotné pomôcky (respirátory, rúška zakúpené v lekárni, okuliare, očné šošovky, zdravotnícka obuv),
- f) rekreačné a relaxačné pobyty,
- g) rehabilitáciu pri návšteve rehabilitačného zariadenia,
- h) zdravotné a relaxačné služby (zdravotné masáže, kaderník, manikúra, ...),
- i) športové a kultúrne akcie usporiadané odborovou organizáciou a zamestnávateľom,
- j) individuálne a kolektívne športovo - turistické aktivity a kultúrno - spoločenské podujatia,
- k) vzdelávanie sa v jazykových kurzoch,
- l) zaplatenie výdavkov pri absolvovaní kurzu prvej pomoci.

(4) Celková suma príspevkov zo sociálneho fondu poskytnutá jednému zamestnancovi na činnosti a služby uvedené v odseku 3 bude spolu 65,- eur za kalendárny rok. Zamestnanec je povinný predložiť príslušný doklad na poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na personálne oddelenie do 3 mesiacov po uskutočnení činnosti a služieb uvedených v odseku 3, najneskôr do 25. novembra daného roka.

(5) Na predvianočné stretnutia zamestnancov univerzity vyčleniť čiastku 11 000,- eur.

(6) Finančné prostriedky na kultúru, šport, rekreácie a iné aktivity, v zmysle čl. 3 ods. 5, budú vyčlenené na jednotlivé súčasti univerzity podľa priemerného prepočítaného počtu zamestnancov k 31. 12. predchádzajúceho roka.

(7) 80% zostatku sociálneho fondu k poslednému dňu kalendárneho roka vyčleniť na poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť a vyplatiť zamestnancom v mzdách za január nasledujúceho roka.

Článok 4

Príspevok na sociálnu výpomoc

(1) Zamestnávateľ poskytne jednorazový nenávratný finančný príspevok zo sociálneho fondu na základe písomnej žiadosti:

a) zamestnancovi univerzity v pracovnom pomere, ktorý pracuje na univerzite nepretržite v trvaní aspoň pol roka a je zamestnaný na ustanovený týždenný pracovný čas (okrem zamestnanca poberajúceho súčasne starobný, invalidný alebo výsluhový dôchodok) pri pracovnej neschopnosti dlhšej ako 3 mesiace alebo zamestnancovi, ktorý mal pracovný úraz s trvalými následkami sumu 300,- eur 1-krát do roka.

b) zamestnancovi pri iných závažných osobných udalostiach - úmrtie najbližšieho člena rodiny – manžel/manželka, dieťa, sumu 300,- eur.

c) zamestnancovi po predložení príslušných dokladov (k nahliadnutiu) jednorazový príspevok vo výške 200,- eur z dôvodu narodenia vlastného dieťaťa.

Článok 5

Príspevok na kolektívne vyjednávanie

(1) Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na kolektívne vyjednávanie (ďalej KV) vo výške najmenej 0,02 % z vymeriavacieho základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona 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 a prevedie na účet základnej odborovej organizácie číslo 4200012506/3100 najneskôr do 15. apríla kalendárneho roka.

(2) Z tohto príspevku budú hradené najmä tieto položky:

- a) odborný posudok ku konkrétnemu problému v súvislosti s KV,
- b) výdavky na školenie zástupcov zamestnancov – účastníkov KV,
- c) cestovné náhrady zástupcov zamestnancov – účastníkov KV,
- d) nákup kancelárskych potrieb,
- e) občerstvenie na stretnutí zamestnancov

(3) Ak sa prostriedky sociálneho fondu dohodnuté v KZ v sume podľa odseku 1 na účely uvedené v odseku 2 nevyčerpajú v bežnom roku, môže byť zostatok použitý v nasledujúcom kalendárnom roku.

Článok 6

Záverečné ustanovenia

(1) V prípade legislatívnych alebo iných zmien sa môžu zásady o sociálnom fonde upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou dodatku ku Kolektívnej zmluve.

(2) Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy na roky 2022-2023. Nadobúdajú platnosť a účinnosť dňom podpísania tejto KZ zmluvnými stranami a platia do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy, kedy ich platnosť a účinnosť končí.

Plánovaná tvorba a čerpanie sociálneho fondu na rok 2022

Tvorba sociálneho fondu na rok 2022

Eur

zálohová tvorba	129 000,00
zostatok z predchádzajúceho roku	10 400,00
SPOLU tvorba:	139 400,00

Plánované čerpanie sociálneho fondu na rok 2022

Príspevky zo sociálneho fondu :	Eur
stravovanie	66 100,00
DDS	15 800,00
regenerácia pracovnej sily	33 000,00
celouniverzitné aktivity sociálneho programu univerzity	3 000,00
darcom krvi	600,00
dlhodobá práceneschopnosť	3 600,00
sociálna výpomoc	4 800,00
predvianočné stretnutie zamestnancov na jednotlivých súčastiach	11 000,00
príspevok odborovej organizácii	1 500,00
SPOLU čerpanie :	139 400,00

V Trnave, dňa 16. 12. 2021

prof. PaedDr. René Bílik, CSc.
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

Mgr. Martina Radošovská
predsedníčka Základnej organizácie NKOS TU