

## Kolektívna zmluva na rok 2006

V zmysle ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), 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 (ďalej len zákon o vysokých školách) zmluvné strany, ktorými sú:

Základná odborová organizácia pri Trnavskej univerzite v Trnave so sídlom Hornopotočná 23, 918 43 Trnava (ďalej len „Základná odborová organizácia TU“), zastúpená podpredsedníčkou Základnej odborovej organizácie TU RNDr. Editou Vrankovou, PhD.,

Základná organizácia Nezávislých kresťanských odborov Slovenska Zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Trnavskej univerzite so sídlom Hornopotočná 23, 918 43 Trnava (ďalej len „Základná organizácia NKOS TU“) zastúpená predsedníčkou Základnej organizácie NKOS TU PaedDr. Kristínou Sotákovou  
(ďalej len „zástupcovia zamestnancov“)

a

Trnavská univerzita so sídlom v Trnave ul. Hornopotočná 23, 918 43 Trnava (ďalej len „zamestnávateľ“), zastúpená rektorom Trnavskej univerzity prof. JUDr. Petrom Blahom, CSc.

+

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2006:

### I. Časť VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1 Základné ustanovenia

- 1) Základná odborová organizácia TU má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov Základnej odborovej organizácie TU článok 9 odsek 2, evidovaných na Ministerstve vnútra SR pod číslom VVS/1-2200/90-771. Zmluvu uzatvára a podpisuje podpredsedníčka Základnej odborovej organizácie TU.
- 2) Základná organizácia NKOS TU má právnu subjektivitu odvodenú od právnej subjektivity Nezávislých kresťanských odborov Slovenska (ďalej len „NKOS“) v zmysle stanov NKOS evidovaných na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky pod číslom VVS/1-2200/90-260. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu

vyplýva zo stanov, zmluvu uzatvára a podpisuje ako štatutárny orgán predsedníčka Základnej organizácie NKOS TU.

- 3) 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.
- 4) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 Zákonníka práce zástupcu Základnej odborovej organizácie TU a zástupcu Základnej organizácie NKOS TU ako svojich zmluvných partnerov na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Uznáva práva zástupcov zamestnancov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zástupcovia zamestnancov uznávajú zástupcu zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 5) Na účely kolektívnej zmluvy sa používa spoločné označenie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa „zmluvné strany“.
- 6) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- 7) Interpretácia a uplatňovanie tejto kolektívnej zmluvy musí byť v súlade so zákonom o vysokých školách a ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 8) Touto zmluvou nie sú dotknuté práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, vyplývajúce z príslušných ustanovení zákona o vysokých školách.

## Článok 2 Cieľ kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu 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) Kolektívnu zmluvu sa upravujú pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako upravuje zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis.
- 3) Zástupcovia zamestnancov majú 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 3 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky súčasti zamestnávateľa v mieste, kde v súčasnej dobe sídlia a na každé ich rozšírenie alebo premiestnenie.
- 2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere založenom písomnou pracovnou zmluvou na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Ustanovenia čl. 11 Kolektívnej zmluvy sa nevzťahujú na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 20 hodín týždenne.

### Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívna zmluva 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 číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Zmluvná strana, ktorej bol návrh doručený, je povinná o návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy rokovať s ostatnými zmluvnými stranami do 30 dní od jeho doručenia.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.

### Časť II.

### Článok 5 Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

- 1) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov prostredníctvom zástupcov zamestnancov; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.
- 2) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcov zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
  - a) spolurozhodovaním,
  - b) prerokovaním,
  - c) právom na informácie,
  - d) kontrolnou činnosťou.

- 3) Zástupcovia zamestnávateľa môžu byť prizývaní na rokovania zástupcov zamestnancov a zástupcovia zamestnancov sú prizývaní na rokovania zamestnávateľa, ak sa rokovanie týka ich ekonomických, sociálnych záujmov a personálnych opatrení.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne prerokovať so zástupcami zamestnancov na zasadnutí akademickej obce univerzity a akademickej obce fakúlt správu o činnosti a výročnú správu o hospodárení univerzity a fakúlt.
- 5) Zástupcovia zamestnancov sa zúčastňujú pri tvorbe vnútorných noriem a predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, mzdové a pracovné podmienky zamestnancov. Pracovný poriadok univerzity, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov neplatné.
- 6) Zástupcovia zamestnancov sú viazaní mlčanlivosťou o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli v rámci výkonu svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu služobného tajomstva alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá po dobu 1 roka po ukončení výkonu funkcie.
- 7) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom zástupcov zamestnancov.

#### Článok 6 Racionalizačné opatrenia

- 1) Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov zamýšľané štrukturálne, racionalizačné opatrenia (zlúčenie, zrušenie pracovísk alebo súčastí) a organizačné zmeny najmä v tých prípadoch, keď by z dôvodov nadbytočnosti dochádzalo k prepúšťaniu zamestnancov a bude vo vhodnom čase pred zamýšľanými zmenami informovať zástupcov zamestnancov o pracovných miestach, ktorých sa tieto zmeny a opatrenia budú týkať. Vhodným časom sa rozumie čas, keď zamestnávateľ predložil návrh o zamýšľanej zmene príslušnému orgánu akademickej samosprávy.
- 2) Pri rozhodovaní o rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, o tom, s ktorými zamestnancami bude rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ postupovať individuálne a prihliadať predovšetkým na
  - a) pracovnú výkonnosť zamestnanca,
  - b) kvalifikovanosť,
  - c) dosahované pracovné výsledky,
  - d) sociálne podmienky zamestnanca.
- 3) Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili, i o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.
- 4) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov prerokuje písomnú žiadosť zamestnávateľa do desiatich

kalendárnych dní od jej doručenia. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 7

### Kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov

- 1) Zástupcovia zamestnancov majú právo kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; sú oprávnení najmä:
  - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
  - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a doklady,
  - 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 pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
  - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
- 2) Výkon kontrolnej činnosti zástupcov zamestnancov sa riadi príslušnými ustanoveniami zákonov, ktoré upravujú uvedenú oblasť.

## Časť III.

### Podmienky zamestnania

## Článok 8

### Pracovný čas a výmera dovolenky

- 1) Pracovný čas zamestnanca zamestnávateľom 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 oddych a jedlo v trvaní 30 minút za pracovnú zmenu.
- 2) Výmera dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, to znamená, že základná výmera dovolenky je 5 týždňov za kalendárny rok. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku patrí dovolenka vo výmere 6 týždňov. Dovoľenka učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

## Článok 9 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu v sume 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu. Tento článok nadobúda platnosť a účinnosť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúcom po mesiaci, v ktorom nadobudla platnosť a účinnosť táto kolektívna zmluva.

## Článok 10 Pracovné voľno pri návšteve lekára

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nie je možné vykonať mimo pracovného času.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov.

## Článok 11 Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) Zákonníka práce vo výške:
  - a) troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby,
  - b) štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

## Článok 12 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie je upravená v Smernici rektora Trnavskej univerzity v Trnave č. 8/2003 v sume 200,- Sk mesačne na zamestnanca, pri rešpektovaní a dodržiavaní príslušných ustanovení zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorým bol systém doplnkového dôchodkového poistenia transformovaný na systém doplnkového dôchodkového sporenia.

### Článok 13 Príspevok na očkovanie proti chrípke

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom jednorazový príspevok zo sociálneho fondu vo výške 50 % preukázaných nákladov za úhradu vakcíny proti chrípke..

### Článok 14 Sociálny fond

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 % a ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

### Článok 15 Podpora kultúrnych a športových aktivít zamestnancov

Zamestnávateľ podľa pracovného poriadku, vyčlení finančné prostriedky zo sociálneho fondu na organizovanie kultúrnych a športových podujatí zamestnancov. Finančné prostriedky na tento účel budú uvedené v Rozpočte sociálneho fondu na rok 2006 v časti „Použitie sociálneho fondu“.

### Článok 16 Podpora činnosti zástupcov zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí odvod členských príspevkov na účet odborových zväzov formou zrážky z platu členom odborových organizácií na základe ich písomného súhlasu najneskôr 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu takto:
  - a) odvod členských príspevkov členov Základnej odborej organizácie TU na účet OZPŠaV číslo 0011491378/0900,
  - b) odvod členských príspevkov členov Základnej organizácie NKOS TU na účet NKOS ZPŠaV č. 4200012506/3100.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy z funkčného platu , najviac na 3 pracovné dni v kalendárnom roku .
- 3) Zamestnávateľ poskytne podľa svojich možností vhodné priestorové a technické podmienky pre činnosť odborov bezplatne. Všetky ostatné náklady , súvisiace s činnosťou zástupcov zamestnancov , si uhrádzajú zástupcovia zamestnancov z vlastných prostriedkov .

- 4) Členské schôdze a konferencie budú odbory organizovať tak, aby nenarušovali vyučovací a pracovný proces na univerzite. Účasť zamestnancov na členských schôdzach a konferenciách bude v rámci pracovného času najviac v rozsahu 4 hodiny v kalendárnom roku.
- 5) Voči členom ani funkcionárom odborovej organizácie pre členstvo, pre výkon funkcie alebo činnosť v odborovej organizácii, pre kritiku alebo spor nebudú zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky.

#### Článok 17

##### Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zástupcovia zamestnancov oboznámia zamestnancov univerzity s obsahom kolektívnej zmluvy na stretnutí zamestnancov do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany pri kolektívnom vyjednávaní.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej prístupnosť zamestnancom na všetkých pracoviskách organizácie. Text kolektívnej zmluvy bude k dispozícii na úradných výveskách dostupných pre všetkých zamestnancov univerzity a tiež na internetovej stránke univerzity v samostatnom priečinku „Odbory“..
- 3) Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru po dátume uzatvorenia kolektívnej zmluvy oboznámia s kolektívnou zmluvou zamestnávateľ.

#### IV. časť

#### ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

#### Článok 18

- 1) Kolektívna zmluva sa podpisuje v troch vyhotoveniach. V jednom vyhotovení bude uložená u zamestnávateľa, v jednom vyhotovení v registratúre Základnej odborovej organizácie TU a v jednom vyhotovení v registratúre Základnej organizácie NKOS TU. Zmluvné strany archivujú kolektívnu zmluvu podľa platného Registratúrneho poriadku Trnavskej univerzity v Trnave.
- 2) Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej
  - a) je v rozpore so všeobecnými záväznými právnymi predpismi,
  - b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako platná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

#### Článok 19

##### Platnosť a účinnosť

- 1) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.



- 2) Ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany budú riadiť do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy.
- 3) Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 4) Plnenie Kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

V Trnave dňa 30. marca 2006

Za zamestnávateľa :

.....  
prof. JUDr. Peter Blaho, CSc.  
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

Za zástupcov zamestnancov :

.....  
RNDr. Edita Vranková, PhD.  
podpredsedníčka Základnej odborovej organizácie TU

.....  
PaedDr. Kristína Sotáková  
predsedníčka Základnej organizácie NKOS TU