

Kolektívna zmluva na roky 2009-2010

V zmysle ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník 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 (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 v Trnave“, v skratke „ZO TU“), IČO: 37851756, zastúpená RNDr. Editou Vrankovou, PhD., predsedníčkou ZO TU

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 PaedDr. Kristínou Sotákovou, PhD., predsedníčkou ZO NKOS TU

(ďalej len „zástupcovia zamestnancov“)

a

Trnavská univerzita so sídlom v Trnave ul. Hornopotočná 23, 918 43 Trnava, IČO: 31825249, zastúpená doc. Ing. Martinom Mišútom, CSc, rektorom Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave (ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú túto **Kolektívnu zmluvu na roky 2009-2010** nasledovne:

Časť I. **ÚVODNÉ USTANOVENIA**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Základná odborová organizácia TU má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov ZO TU, čl. 9 ods. 1 a 2, evidovaných na Ministerstve vnútra SR pod číslom VVS/1-2200/90-771.

(2) 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.

(3) Trnavská univerzita so sídlom v Trnave bola zriadená zákonom SNR č. 191/1992 Zb. z. 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 právnu subjektivitou. Ako štatutárny orgán vystupuje rektor Trnavskej univerzity v Trnave.

(4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2009 skratka „KZVS“ a namiesto pojmu Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto pomenovania Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon 553/2003 o odmeňovaní“ a namiesto pomenovania Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku skratka „OZPŠaV“ (alebo „Zväz“).

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v tejto KZ označených zástupcov zamestnancov (a ich zástupcov) ako partnerov na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy v zmysle § 231 a § 232 ZP. Uznáva práva zástupcov zamestnancov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto KZ. Zástupcovia zamestnancov uznávajú 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 zákona o vysokých školách.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie včas a v dohodnutom rozsahu.

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 zá-

vážne 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.z. 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 u 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) 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 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 kolektívna zmluva.

(2) Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky súčasti zamestnávateľa na území Slovenskej republiky (SR) v mieste, kde v súčasnej dobe sídlia 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 „Doplnok 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 „Združenia a zväzy“.

(2) Zástupcovia zamestnancov oboznámia zamestnancov univerzity s obsahom KZ na stretnutí zamestnancov do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany pri uzatvorení zmluvy.

(3) 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 zamestnávateľa 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 ZP, to znamená, že základná výmera dovolenky je podľa KZ 5 týždňov za kalendárny rok. Zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku patrí podľa KZ dovolenka vo výmere 6 týždňov. Dovolenka pedagogických zamestnancov 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). Zamestnanec je povinný čerpať dovolenku tak, aby mu k 1. októbru aktuálneho roka zostalo najviac 17 (slovom sedemnást) 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 zimných školských prázdnin na základných a stredných školách.

(5) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy na ich žiadosť 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.

(6) Zamestnávateľ v odôvodnených závažných prípadoch (zdravotná starostlivosť o dieťa, manžela alebo rodičov) poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy, ak to povaha výkonu jeho práce dovoľuje. O rozsahu pracovného voľna rozhoduje rektor na základe odporúčania vedúceho príslušnej súčasti.

Článok 9

Pracovný pomer na dobu určitú

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

(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 troch rokov alebo nad tri 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, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca), napr. práca šatniarky, pomocnej sily v študentskej jedálni.

(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 pružný pracovný týždeň pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase, čo umožňuje flexibilnejšie rozvrhnutie pracovného času, najmä z hľadiska potrieb zamestnanca.

(2) Pri uplatnení pružného pracovného času podľa § 88 ods. 2 ZP si zamestnanec volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov urč-

ných zamestnávateľom (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. hodiny do 14. hodiny.

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

Článok 12 Platové triedy a zaradovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca podľa § 5, ods. 1 a ods. 11 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti podľa Katalógu pracovných činností univerzity a do platového stupňa podľa počtu odpracovaných rokov odbornej praxe.

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

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

Článok 13 Príplatok za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce:

- a) v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov),
- b) v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov),
- c) vo sviatok príplatok v sume 100% sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov).

Článok 14 Plat za prácu nadčas

(1) Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu nadčas patrí zvýšenie hodinovej sadzby jeho funkčného platu podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní v znení neskorších predpisov.

(2) 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, ktorého výška môže byť až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa, do ktorej je zamestnanec zaradený.

(2) 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 v znení neskorších predpisov),

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 v znení neskorších predpisov),

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu za daných podmienok:

a) Nárok na priznanie jubilejnej domeny má zamestnanec, ktorý má odpracovaných minimálne 20 rokov,

b) Maximálna výška odmeny závisí od počtu odpracovaných rokov na univerzite takto:

od 3 mesiacov do 1 roka	100 eur
od 1 roka do 3 rokov	133 eur
od 3 rokov do 5 rokov	166 eur
od 5 rokov do 8 rokov	266 eur
od 8 rokov do 10 rokov	332 eur
nad 10 rokov	vo výške funkčného platu

c) 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 v znení neskorších predpisov 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) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov odstupné :

a) nad ustanovený minimálny rozsah odstupného podľa § 76 ods. 1 ZP prvej vety (dvojnásobok) vo výške jedného funkčného platu, t.j. celkovo vo výške troch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej než päť rokov,

b) nad ustanovený minimálny rozsah odstupného podľa § 76 ods. 1 ZP druhej vety (trojnásobok) vo výške:

- jedného funkčného platu, t.j. celkovo vo výške štyroch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej než 15 rokov,
- dvoch funkčných plátov, t.j. celkovo vo výške piatich funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov,

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, t.j. celkovo vo výške troch funkčných plátov zamestnanca.

Článok 19

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 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) až c) ZP, 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) v prípade rovnosti podmienok uvedených v písm. a) až c) tohto odseku budú rozhodujúce sociálne podmienky zamestnanca, počet nezaopatrených detí, ak sú obaja manželia zamestnancami univerzity.

(3) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 74 ZP), inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, tak platí, že k prerokovaniu došlo.

(4) Zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov (na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana podľa § 240 odsek 7 ZP) výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (§ 240 ods. 8 ZP). Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli 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.

(5) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli dať súhlas podľa ods. 4 tohto článku (do 15 kalendárnych 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

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

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 pre svojich zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k charakteru práce a na základe výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,

c) vybaviť pracoviská príslušnými základnými hygienickými pomôckami (toaletný papier, mydlo, uteráky, utierky),

d) zabezpečiť pracoviská lekárničkami, ako aj zabezpečiť ich vybavenie a trvalé dopĺňanie liekmi a zdravotníckym materiálom podľa vnútorného predpisu,

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (§ 8 zák.č. 462/2003 Z.z.).

Článok 21

Pracovné voľno pri návšteve lekára a sprevádzaní člena rodiny

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy (v sume jeho priemerného zárobku) na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní (§ 141 odsek 2 písm. a1 ZP) v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri sprevádzaní rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie 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.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní (§ 141 odsek 2 písm. c2 ZP) v kalendárnom roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na darovaní krvi a kostnej drene, prípadne darovaní ďalších biologických materiálov.

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 vo vlastnej jedálni podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.

(2) Zamestnávateľ umožní stravovanie aj zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere na kratší pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne a jeho týždenný pracovný úväzok je v rozsahu aspoň 20 hodín týždenne, za podmienky, že zamestnanec pred skrátením pracovného času bol v pracovnom pomere s Trnavskou univerzitou na ustanovený týždenný pracovný čas nepretržite aspoň 5 rokov.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 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.

(4) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou stravovacích poukážok v tých prípadoch, ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť stravovanie v študentskej jedálni vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, prevádzkové podmienky v študentskej jedálni alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v študentskej jedálni.

(5) Hodnota stravovacej poukážky (gastrolístka) je vo výške 3,00 € (90,38 Sk), pričom zamestnávateľ hradí z rozpočtu 1,70,- € (51,21 Sk) a zo SF 0,30 € (9,04 Sk) a zamestnanec hradí 1,00 € (30, 13 Sk). Pri každom zvýšení ceny stravných jednotky sa prehodnotí hodnota stravovacej poukážky.

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

(7) Zástupcovia zamestnancov majú právo vyzvať zamestnávateľa na podnet členov odborov, aby zabezpečil odborné preverenie závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

Článok 23

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnanca do dôchodcovskej správcovskej spoločnosti, s ktorou má zamestnanec uzatvorenú zmluvu už pri jeho nástupe do pracovného pomeru.

(2) Zamestnávateľ bude prispievať z rozpočtu na DDS sumou najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, najmenej však 9,96 € (300,- Sk).

(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 **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 0,25 % 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 25 **Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154 ZP a § 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi 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.

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

Článok 26 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 5 až § 9 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len BOZP) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane uplatňovania všeobecných zásad prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie BOZP vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.

(2) Zamestnávateľ v záujme zaistenia BOZP sa 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 prispôsobovať ich zamestnancom, zohľadňovať pritom meniace sa okolnosti (aj predvídateľné) a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
- c) zisťovať a odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia,
- d) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP, dávať pokyny na zaistenie BOZP,
- e) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- f) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehládok v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy ak o to zamestnanec požiada,

- g) zabezpečiť školenie prvej pomoci prostredníctvom PZS (pracovných zdravotných skupín) pre určených zamestnancov,
 - h) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu BOZP,
 - i) bezplatne poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu,
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny,
 - k) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi, so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca, so zoznamom prác a pracovísk,
 - l) vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov a na poskytnutie prvej pomoci,
 - m) sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania sa na pracovisku a bezpečných pracovných postupov,
 - n) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
 - o) zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách,
 - p) oznámiť vznik pracovného alebo iného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa bezodkladne zástupcom zamestnancov.
- (2) Odborová organizácia vykonáva (v súlade s § 149 ZP) kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa a v záujme toho má právo najmä:
- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce,
 - b) žiadať od zamestnávateľa odstránenie prípadných nedostatkov,
 - c) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Časť V.

KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 27

Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

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

(4) Zástupcovia zamestnancov budú prizývaní na zasadnutia Kolégia rektora a Kolégií dekanov, ak sa zasadnutie bude týkať činností 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 zástupcom 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. Sekretariát rektora zostaví na základe predložených návrhov členov KR TU program rokovania KR TU a tento odošle členom KR TU a zástupcom 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 zástupcovia 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 zástupcov zamestnancov na výberové konania pri obsadzovaní voľných pracovných miest. 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 28

Úprava spolurozhodovania zamestnancov a prerokovania opatrení zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyžiadať si predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov alebo sa dohodnúť so zástupcami zamestnancov najmä v týchto prípadoch:

a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. 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 zástupcov zamestnancov neplatné,

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

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

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

e) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 odsek 7 ZP),

(2) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä:

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

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

c) opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),

d) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP),

e) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 33,19 eur (1000,- Sk) (§ 191 odsek 4 ZP),

f) a ďalšie skutočnosti uvedené v § 237 ods. 2 písm. c) až e) ZP.

(3) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so zástupcami 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 29

Kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov a uplatnenie práva na informácie

(1) Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a sú oprávnení (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 pracovnoprávných 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 zástupcov 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 zástupcov 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 zástupcov zamestnancov:

- a) o pracovných miestach na neurčitú dobu, 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. 8 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 internetovej stránke univerzity všeobecné interné predpisy univerzity a jej súčastí.

Článok 30

Zabezpečenie a 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 - dohody o zrážkach zo mzdy, najneskôr do konca mesiaca v danom mesiaci pracovných dní po termíne vyúčtovania platu takto:

- a) odvod členských príspevkov členov ZO TU vo výške schválenej Konferenciou ZO TU na účet ZO TU číslo 10006-55712080/4900 v súlade s ustanoveniami Smernice o hospodárení s majetkom OZPŠaV SR, v RZO a ZO Zväzu, časť III, čl. 4, odseky 2 a 3,

b) 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 mesačne každej odborovej organizácii menný zoznam jej členov, ktorým bol odvedený členský príspevok aj s uvedením celkovej sumy odvedenej z jednotlivých súčastí univerzity a poskytne na požiadanie odborovej organizácie ďalšie štatistické údaje o jej členoch pre vnútorné potreby jednotlivých základných organizácií v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno (§ 136 a § 138 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 výboru každej odborovej organizácie. O výbere členov výboru odborovej organizácie, ktorým bude udelené pracovné voľno, rozhodnú jednotlivé organizácie.

(5) Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 240 ods. 4 ZP podľa svojich prevádzkových možností pre činnosť odborových organizácií 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 „Odborové organizácie“ na internetovej stránke univerzity v rámci priečinku „Združenia a zväzy“) na zverejňovanie informácií o činnosti základných organizácií, o činnosti OZPŠaV, NKOS, o ochrane práce, o pracovnoprávných otázkach, o kolektívnom vyjednávaní v záujme zabezpečovania riadnej informovanosti zamestnancov.

(6) Ďalšie náklady súvisiace s činnosťou zástupcov zamestnancov (občerstvenie na schôdzach a príležitostných akciách, úhrada účasti na odborárskych školeniach) si uhrádzajú odborové organizácie z vlastných prostriedkov.

(7) Členské schôdze a konferencie budú odbory organizovať tak, aby nenarušovali vyučovacie a pracovný proces na univerzite. Účasť zamestnancov na členských schôdzach a konferenciách bude v rámci pracovného času v rozsahu najviac 6 hodín v kalendárnom roku.

(8) 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.

(9) Zamestnávateľ oboznámi každého novoprijímaného zamestnanca pri uzatváraní pracovného pomeru s existenciou odborových organizácií na pracovisku.

(10) 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.

Časť VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 31 Vyhotovenie a archivácia kolektívnej zmluvy

Táto KZ na roky 2009-2010 sa podpisuje v štyroch (originálnych) vyhotoveniach. Dve vyhotovenia budú k dispozícii zamestnávateľovi (kancelária rektora, kancelária kvestorky), jedno vyhotovenie ZO TU a jedno ZO NKOS TU. Zmluvné strany archivujú KZ podľa platného Registratúrneho poriadku Trnavskej univerzity v Trnave.

Článok 32 **Platnosť a účinnosť KZ**

(1) Táto KZ na roky 2009-2010 nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a platí do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy, kedy jej platnosť a účinnosť končí.

(2) KZ na roky 2009-2010 je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako platná KZVS, a v ktorej je v rozpore so všeobecnými záväznými právnymi predpismi.

(3) Plnenie KZ budú jedenkrát za rok vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

V Trnave dňa 2009

Za zamestnávateľa :

Za zástupcov zamestnancov :

.....
doc. Ing. Martin Mišút, CSc.
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

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

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