

Kolektívna zmluva na roky 2015-2016

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 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 PhDr. Kristínou Huttovou, 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. doc. JUDr. Marekom Šmidom PhD., rektorom Trnavskej univerzity so sídlom v Trnave (ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú túto **Kolektívnu zmluvu na roky 2015-2016** 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 vnút-

ra 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. 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 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 na rok 2015 skratka „KZVS“ a namiesto pojmu Zákonník 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“.

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 pracovnoprávných 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, 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme 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.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 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 súčasťi 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 „Združenia a zväzy“.

(2) Zástupca zamestnancov oboznámi 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 zamestnávateľ 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. Zamestnancovi, ktorý do konca príslušného roka dovŕši najmenej 33 rokov veku patrí podľa KZ dovolenka vo výmere 6 týždňov. Dovolenka pedagogických a výskumných 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) 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 šatniarky, pomocnej sily v študentskej jedálni a práca na vrátnici.

(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, 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. 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) 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 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 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu za daných podmienok:

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

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

nad 3 mesiace do 1 roka	100 eur
nad 1 rok do 3 rokov	133 eur
nad 3 roky do 5 rokov	166 eur
nad 5 rokov do 8 rokov	232 eur
nad 8 rokov do 10 rokov	266 eur
nad 10 rokov do 15 rokov	332 eur
nad 15 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) 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 dlhodobu 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.

Popri odstupnom podľa ods. 1 tohto článku vypláti 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 dlhodobu 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.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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.

(3) 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 prí-

pustnú 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 zavinением 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.

(4) 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 v sume jeho mesačného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

(5) 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 plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

b) vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, t.j. celkovo vo výške troch funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov.

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 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 ponuku voľných pracovných miest, a to uvoľnených ako aj novozriadovaných.

(4) Zamestnávateľ s cieľom dosiahnuť dohodu je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcom zamestnancov zamýšľané štruktúrne, racionalizačné opatrenia (zlúčenie, zrušenie pracovísk alebo súčastí) a organizačné zmeny najmä 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 sociálne podmienky zamestnanca, počet nezaopatrených detí, ak sú obaja manželia zamestnancami univerzity 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 akejkoľvek 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 získať 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 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 preventívnych 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 preventívnych 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 odbornými 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, vrátane 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 ošetrovanie zamestnanca 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. Čerpanie tohto voľna sa počíta v hodinách.

(2) Pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia 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. Čerpanie tohto voľna sa počíta v hodinách.

(3) Na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie 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. c2 ZP) v kalendárnom roku. Čerpanie tohto voľna sa počíta v hodinách.

(6) Na nevyhnutne potrebný čas na darovanie krvi a kostnej drene, prípadne darovanie 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 Športovom dni univerzity.

(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 Zákonníka práce, 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 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 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. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou najmenej 55 % ceny 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.

(3) 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.

(4) Hodnota stravovacej poukážky (gastrolístka) je vo výške 3,50 € , pričom zamestnávateľ hradí z rozpočtu 2,- €, zo SF 0,50 € a zamestnanec hradí 1,- € . Pri každom zvýšení ceny stravného 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 univerzitných jedálňach 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.

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 9,96 € .

(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 prídeldu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,

b) prídeldu 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 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 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 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, 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 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. Sekretariát 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 voľných pracovných miest vedúcich zamestnancov. 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 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 zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

(3) Zamestnávateľ sa dohodne so zástupcom 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 zástupcu zamestnancov neplatné,

b) určenie hromadného čerpania dovoleniek (§ 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.

(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, prehľbovania 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, splnutie, 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 29

Kontrolná činnosť zástupcov zamestnancov a uplatnenie práva na informácie

(1) Zástupca zamestnancov kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných 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 pracovných miestach na neurčitý čas, 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 všeobecné interné predpisy univerzity a jej súčastí.

Článok 30

Zabezpečenie a podpora činnosti zástupcov zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečí odvod členských príspevkov na účet odborového zväzu formou zrážky z platu členom odborovej organizácie 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 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 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 základnej organizácie v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov.

(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 schôdzkach výboru, odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a účasť na odborárskom vzdelávaní a školení v oblasti pracovnoprávnych 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 odborovej organizácie. O výbere členov výboru odborovej organizácie, ktorým bude udelené pracovné voľno, rozhoduje odborová organizácia.

(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 súčiastiach 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.

(6) Ďalšie náklady súvisiace s činnosťou zástupcov zamestnancov (občerstvenie na schôdzach a príležitostných akciách, úhrada účasti na odborárskych školeniach) si uhrádza odborová organizácia zo svojho účtu ZO NKOS.

(7) 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 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) Zástupca zamestnancov je viazaný mlčanlivosťou o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel 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 2015-2016 sa podpisuje v troch (originálnych) vyhotoveniach. Dve vyhotovenia budú k dispozícii zamestnávateľovi (kancelária rektora, kancelária kvestora), jedno vyhotovenie 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 2015-2016 nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv, vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky v zmysle §47a zákona č.40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov v spojení s §5a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom

prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a platí do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy, kedy jej platnosť a účinnosť končí.

(2) KZ na roky 2015-2016 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 7. 1. 2015

Za zamestnávateľa:



prof. doc. JUDr. Marek Šmid PhD.
rektor Trnavskej univerzity v Trnave

Za zástupcu zamestnancov:



PhDr. Kristína Huttová
predsedníčka Základnej organizácie NKOS TU