

Žilinská univerzita v Žiline

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2021

Obsah

PRVÁ ČASŤ	ÚVODNÉ USTANOVENIA	3
ČLÁNOK 1	UZNANIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE, ZAMESTNÁVATEĽA A POUŽITIE SKRATIEK ...	3
ČLÁNOK 2	PÔSOBNOSŤ A ÚČINNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	3
ČLÁNOK 4	USCHOVANIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY.....	4
ČLÁNOK 5	OBOZNÁMENIE ZAMESTNANCOV S KOLEKTÍVNOU ZMLUVOU	4
DRUHÁ ČASŤ	INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV	5
ČLÁNOK 6	PRACOVNÝ ČAS A DOVOLENKA NA ZOTAVENIE	5
ČLÁNOK 7	PLATOVÉ PODMIENKY	6
ČLÁNOK 8	PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA	7
ČLÁNOK 9	ODMENY PRI DOSIAHNUTÍ 50 A 60 ROKOV VEKU	8
ČLÁNOK 10	VÝPLATA PLATU A ZRÁŽKY Z PLATU.....	8
ČLÁNOK 11	ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ	8
ČLÁNOK 12	PRÍSPEVOK NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE	9
ČLÁNOK 13	ODMENA PRI PRÍLEŽITOSTI VIANOČNÝCH SVIATKOV	9
TRETIA ČASŤ	KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN	10
ČLÁNOK 14	OBDOBIE SOCIÁLNEHO ZMIERU A JEHO PRERUŠENIE	10
ČLÁNOK 15	RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV	10
ČLÁNOK 16	RIEŠENIE INDIVIDUÁLNYCH NÁROKOV ZAMESTNANCOV A VYBAVOVANIE ICH SŤAŽNOSTÍ	10
ČLÁNOK 17	ZABEZPEČENIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE	10
ČLÁNOK 18	SPOLUROZHODOVANIE A SÚČINNOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN V PRACOVNOPRÁVNEJ OBLASTI	11
ČLÁNOK 19	ZÁVÄZKY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE.....	11
ČLÁNOK 20	VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIU.....	11
ČLÁNOK 21	OCHRANA PRÁCE	11
ČLÁNOK 22	KONTROLA ODBOROVÝM ORGÁNOM V OBLASTI BOZP	12
ČLÁNOK 23	ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ	13
ČLÁNOK 24	STRAVOVANIE	14
ČLÁNOK 25	STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU	14
ČLÁNOK 26	SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ	14
ČLÁNOK 27	SOCIÁLNY FOND	15
ŠTVRTÁ ČASŤ	ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	16
ČLÁNOK 28	ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	16
PRÍLOHA Č. 1	SPOLUROZHODOVANIE A SÚČINNOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN V PRACOVNOPRÁVNEJ OBLASTI	17
PRÍLOHA Č. 2	ZÁSADY PRE POSKYTOVANIE PRÍSPEVKU ZAMESTNANCOM NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE (DDS)	19
PRÍLOHA Č. 3	PRAVIDLÁ PRE POSKYTOVANIE PRÍSPEVKU ZO SOCIÁLNEHO FONDU NA DOPRAVU DO ZAMESTNANIA A SPÄŤ.....	20
PRÍLOHA Č. 4	PRAVIDLÁ PRE POSKYTOVANIE PRÍSPEVKU ZO SOCIÁLNEHO FONDU NA REGENERÁCIU PRACOVNEJ SILY A KULTÚRU.....	21

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2021

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Univerzitnou odborovou organizáciou OZPŠaV pri Žilinskej univerzite v Žiline
zastúpená predsedom Rady UOO pri UNIZA
Mgr. Evou Špánikovou
(ďalej len "odborová organizácia")

a

Žilinská univerzita v Žiline, so sídlom v Žiline,
zastúpená rektorom UNIZA
prof. Ing. Jozefom Jandačkom, PhD.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

- (1) Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákon o výkone práce vo verejnom záujme skratka "VZ", namiesto označenia zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2

Pôsobnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, ak nie je v nej dohodnuté inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí uzatvorením novej kolektívnej zmluvy, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. Doplnok ku KZ musí byť zverejnený v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 4

Uschovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom uzatvorenej KZ a jej zmenami v najbližšom čísle „Spravodajcu UNIZA“.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zverejňovať KZ a jej zmeny na intranete UNIZA najneskôr do siedmich dní od jej uzatvorenia.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti podľa § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

Článok 6
Pracovný čas a dovolenka na zotavenie

- (1) Pracovný čas zamestnanca je **37 a 1/2 hodiny** týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý je rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Pracovný čas vrátnikov - striedačov je 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- (2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vysokoškolského učiteľa a výskumného zamestnanca s vysokoškolským vzdelaním minimálne II. stupňa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Vo výnimočných prípadoch zamestnávateľ umožní čerpanie pol dňovej dovolenky. V prípade čerpania pol dňovej dovolenky sa pri dennej dĺžke pracovného času v trvaní 7,5 hodiny určuje, že na pol dňa dovolenky pripadá 3,75 hodiny. Po schválení pol dňovej dovolenky, vedúcim pracovníkom, je zamestnanec povinný opustiť pracovisko po odpracovaní 3,75 hodiny pracovného času. Podmienkou nároku čerpať pol dňa dovolenky je vyčerpať druhého pol dňa dovolenky v tom istom kalendárnom mesiaci.
- (4) Zamestnávateľ určuje hromadné čerpanie dovolenky v roku 2021 od **23.12.2021** do **31.12.2021** (celkom v počte 6 pracovných dní).

Zamestnávateľ určuje hromadné čerpanie dovolenky v roku 2022 v dňoch **03.01.2022** do **06.01.2022** (celkom v počte 3 pracovné dni).

Zamestnávateľ určuje vysokoškolským učiteľom a výskumným zamestnancom s vysokoškolským vzdelaním minimálne II. stupňa hromadné čerpanie dovolenky v roku 2022 v dňoch od **03.01.2022** do **09.01.2022** (celkom v počte 4 pracovné dni).

Hromadné čerpanie dovolenky sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke.

Pre zabezpečenie operatívneho chodu organizačnej jednotky môže daný riadiaci zamestnanec pre jednotlivých zamestnancov udeliť výnimku z hromadného čerpania dovolenky. Príkaz rektora č. 2/2019 upresňuje čerpanie dovoleniek zamestnancov UNIZA

- (4) Zamestnávateľ určuje vysokoškolským učiteľom a výskumným zamestnancom s vysokoškolským vzdelaním minimálne II. stupňa **povinné čerpanie dovolenky od 01.07.2021 do 30.09.2021 v rozsahu 5 týždňov** (25 dní dovolenky).
- Ostatným zamestnancom zamestnávateľ určuje povinné čerpanie dovolenky od **01.07.2021 do 30.09.2021 v rozsahu 2 týždňov** (10 dní dovolenky).

- (5) Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyčerpať dovolenku (dlhodobá PN, OČR viac ako 6 mesiacov, materská, alebo rodičovská dovolenka, pracovná stáž viac ako 6 mesiacov, u nepedagogických zamestnancov dlhodobý zástup za neprítomného zamestnanca alebo dlhodobo neobsadené miesto – min. 6 mesiacov) do konca kalendárneho roka, zostatok nevyčerpanej dovolenky je možné preniesť a čerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Zamestnanec si môže takto preniesť do roku 2022 maximálne 10 dní dovolenky.

V prípade, že zamestnanec odchádza na materskú dovolenku alebo mu je vopred známa dlhodobá neprítomnosť, je **povinný** si vyčerpať, pred začiatkom dlhodobej neprítomnosti, minimálne zostatok dovolenky za predchádzajúci rok.

- (6) Zamestnanci prispôbia a budú dodržiavať svoj plán dovoleniek tak, aby splnili ustanovenia predchádzajúcich bodov. Zodpovední za dodržiavanie plánu dovoleniek pracoviska je vedúci zamestnanec, dekan, kvestor, riaditeľ súčasti.

- (7) V prípade, že zamestnanec nedodrží maximálny počet dní dovolenky, ktoré možno preniesť do nasledujúceho kalendárneho roku, je povinný zaslať rektorovi UNIZA, písomne alebo mailom odôvodnenie (prílohou odôvodnenia bude plán dovoleniek zamestnanca na rok 2021) do 31.01.2022. Následne zamestnávateľ určí termín čerpania nedočerpanej dovolenky zamestnancovi v zmysle §111 ZP (príkaz na čerpanie dovolenky).
- (8) Zamestnávateľ poskytne v 1. polroku kalendárneho roku 2021 zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti podľa §141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 7

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len OVZ) a podľa Platového poriadku UNIZA.
- (2) Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce sa zaradí nezávisle od dĺžky započítanej praxe do platového stupňa podľa počtu rokov od dátumu dosiahnutia najvyššieho vzdelania.

V prípade, že zamestnanec dosiahol najvyššie vzdelanie až v období, kedy už vykonával prax (napr. zamestnanec dosiahol stredné odborné vzdelanie - výučný list, následne pracoval, dodatočne si urobil maturitu), musí doniesť relevantné potvrdenia (napr. potvrdenie o zamestnaní - zápočtový list), ktorým toto obdobie „praxe“ zdokladuje. Na základe toho sa mu táto prax pripočíta k praxi podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Ak toto obdobie nezdokladuje, bude mu započítaná prax podľa počtu rokov od dátumu dosiahnutia najvyššieho vzdelania.

Zamestnanec s okruhom pracovných činností v **informatike** zaradený podľa katalógu pracovných činností do 7-9 platovej triedy sa zaradí nezávisle od dĺžky započítanej praxe priamo do 8. platového stupňa.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v **jednozmennej prevádzke**, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, **príplatok za zmenu** v sume **1,3%** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13 OVZ).
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v **dvojjzmennej prevádzke** pri splnení zákonných podmienok **príplatok za zmenu** v sume **1,3%** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13 OVZ).
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v **trojjzmennej prevádzke** alebo v nepretržitej prevádzke pri splnení zákonných podmienok **príplatok za zmenu** v sume **2,8%** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13 OVZ).
- (6) Zamestnancovi patrí **platová kompenzácia za sťažený výkon práce**, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 OVZ. Platová kompenzácia pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej a štvrtej kategórie je mesačne **11,8%** platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- (7) Príslušní vedúci navrhujú vyplatenie odmien z usparených mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodu PN (pri zastupovaní počas PN treba však brať do úvahy skutočnosť, že prvých 10 dní platí náhradu príjmu zamestnávateľ, takže úspora je len rozdiel medzi funkčným platom a náhradou príjmu), OČR, pracovného voľna bez náhrady mzdy, krátkodobých pobytov a stáží, zamestnancom, ktorí plnili pracovné povinnosti za neprítomného zamestnanca. Na vyplatenie takýchto odmien použijú minimálne 50% z usparených mzdových prostriedkov. Zvyšnú časť takto usparených mzdových prostriedkov využijú pracoviská podľa vlastného rozhodnutia.
- (8) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
Po vzájomnej dohode zmluvných strán táto povinnosť zamestnávateľovi nevznikne v prípade, že dochádza k zníženiu alebo odobratiu osobného príplatku, ktorý bol priznaný v súvislosti s prácou na projekte.

Článok 8 Podmienky zamestnávania

- (1) V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné **d'alsie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru** na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu:
- a) vykonávania prác výskumným pracovníkom s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa alebo s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa,
 - b) vykonávania prác na projekte,
 - c) vykonávanie prác, ktoré sú závislé od toho či sa v stravovacom zariadení UNIZA stravujú študenti (obdobie semestra a obdobie mimo semestra + týždeň pred ich začiatkom), pričom tieto obdobia sa každoročne opakujú a nepresiahnu 8 mesiacov v roku. Uvedené sa týka prevádzkových zamestnancov študentských jedální stravovacieho zariadenia UNIZA.

S výskumným pracovníkom možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu **najdlhšie na päť rokov**.

So zamestnancom, ktorý pracuje v rámci projektu možno pracovný pomer dohodnúť na určitú dobu najdlhšie do doby skončenia projektu.

S prevádzkovým zamestnancom stravovacieho zariadenia UNIZA, možno dohodnúť opakovane pracovný pomer na dobu určitú, pričom však celková dĺžka pracovného pomeru s takýmto zamestnancom nepresiahne 8 mesiacov v kalendárnom roku. (mesiace kedy vykonáva prácu v rámci jedného roka sa sčítavajú).

- (2) Ak zamestnávateľ dáva výpoveď zamestnancovi, pričom nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. alebo o dôvody uvedené v § 63 ods. 1 písm. e) ZP, zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi inú prácu, ktorá zodpovedá dosiahnutému stupňu vzdelania zamestnanca.
- (3) **Zamestnávateľ zavádza pružný pracovný čas** ako pružné mesačné pracovné obdobie na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky.
- (4) Dĺžka nevyhnutne potrebného času, pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, prípadne pri účasti na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (ak k odberu skutočne došlo), zodpovedá priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. Zamestnancovi patrí za tento čas pracovné voľno s náhradou mzdy a posudzuje sa ako výkon práce. (napr. v prípade, že bude mať zamestnanec s týždenným pracovným časom 37,5 hodiny celodennú priepustku k lekárovi, bude mať v dochádzke zarátaných celých 7,5 hodiny návštevu lekára a nebude musieť 1,5 hodiny nadrábať).
- (5) Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť pracovnú pohotovosť v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku, ďalších 100 hodín pracovnej pohotovosti v kalendárnom roku je možné so zamestnancom dohodnúť.
- (6) Zamestnávateľ môže v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi **prácu nadčas** najviac v rozsahu **150** hodín, ďalších 250 hodín práce nadčas môže so zamestnancom dohodnúť. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- (7) Zamestnávateľ nemôže nariadiť prácu nadčas zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, môže s ním prácu nadčas len dohodnúť.
- (8) Zamestnávateľ podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce poskytne zamestnancovi, ktorý sa zúčastní ako súťažiaci na Športovom dni rektora UNIZA a zimnom športovom dni UNIZA pracovné voľno s náhradou mzdy, s výnimkou zamestnancov, ktorí pracujú na projektoch a ich funkčný plat je hrazený z prostriedkov projektu.
- (9) Zamestnávateľ s cieľom rozvoja tímovej spolupráce a komunikácie, motivácie a zvýšenia pracovného potenciálu, dovoľuje 2x v roku organizáciu „teambuildingu“ (letný a zimný) pre zamestnancov na úrovni súčasti, fakulty, katedry, odboru. Účasť na „teambuildingu“ sa považuje za výkon práce.

- (10) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v prvý deň školského roka jednému z rodičov sprevádzajúceho dieťa, ktoré nastupuje do 1.ročníka ZŠ, na základe čestného vyhlásenia zamestnanca. Ak obaja rodičia sú zamestnancami UNIZA, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z nich.

Článok 9

Odmeny pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 rokov veku**:
- vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na UNIZA trvá jeden rok až päť rokov vrátane,
 - vo výške 50 až 75 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na UNIZA trvá od päť rokov do desať rokov vrátane,
 - vo výške 75 až 90 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na UNIZA trvá od desať rokov do pätnásť rokov vrátane,
 - vo výške 90 až 100 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer na UNIZA trvá viac ako pätnásť rokov.
- (2) Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 60 rokov veku** vo výške **Tarifného platu**, ak pracovný pomer na UNIZA trvá minimálne 5 rokov.
- (4) Uvedené odmeny budú vyplácané z prostriedkov organizačnej zložky, kde je zamestnanec zaradený.

Článok 10

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr **do jedenásť dní** po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadi v peňažnom ústave podľa vlastného výberu. Zamestnancovi, ktorý nemá zriadený osobný účet, zamestnávateľ zašle plat poštovou poukážkou na poslednú známu adresu. V tomto prípade sa výplata platu uskutoční najneskôr do dvadsaťdva dní po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške 0,8% z jeho čistého mesačného príjmu **maximálne však do výšky 10 €**, v prospech:
- OZ PŠaV na Slovensku vo výške 0,40 % z čistého mesačného príjmu člena,
 - odborovej organizácie vo výške 0,10 % z čistého mesačného príjmu člena,
 - zvyšok príspevku na účty jednotlivých ZO OZ PŠaV UNIZA.
- Zamestnávateľ poukáže zrážky z platu (členské príspevky) na účet odborovej organizácie.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 11

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP (z dôvodu, že zamestnávateľ sa zrušuje, premiestňuje, zamestnanec sa stáva nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa) **nad rozsah** ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP **v sume jeho funkčného platu**.

- (2) Pri ostatných dôvodoch skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné za podmienok a v rozsahu ustanovenom v § 76 ZP.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume jeho **dvoch funkčných platov**.
- (4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru **po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné, **ak zamestnanec požiada o poskytnutie** uvedeného dôchodku (Sociálnu poisťovňu) pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Uvedené **preukáže** zamestnanec buď **rozhodnutím o priznaní dôchodku**, prípadne **potvrdením** Sociálnej poisťovne, že podal takúto žiadosť v stanovenom termíne .
- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné, **ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnanec je povinný zamestnávateľovi preukázať, že splnil podmienky na priznanie predčasného starobného dôchodku. Uvedené **preukazuje rozhodnutím** o priznaní predčasného starobného dôchodku zo Sociálnej poisťovne, **na základe žiadosti** , ktorú zamestnanec podal na Sociálnu poisťovňu **pred skončením** pracovného pomeru **alebo do 10 dní** po skončení pracovného pomeru.
- (6) V prípade zamestnancov, u ktorých na skončenie pracovného pomeru na UNIZA bezprostredne nadväzuje vznik nového pracovného pomeru na UNIZA, ide o jeden pracovný pomer. Ak sa s vysokoškolským učiteľom, ktorého pracovný pomer skončí, napr. dosiahnutím 70 rokov veku, bezprostredne uzatvorí nový pracovný pomer, odchodné mu bude vyplatené až pri skončení tohto nového pracovného pomeru.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je mesačne **2 %** z objemu zúčtovaných platov zamestnanca, najmenej je mesačný príspevok v sume **15 eur**.
- (2) Zásady pre poskytovanie príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie sú uvedené v Prílohe č. 2.

Článok 13

Odmena pri príležitosti vianočných sviatkov

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov **odmenu** podľa §20 ods. 1 písm. g) OVZ (odmena za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov) v sume **100 eur**, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december **vo výplate za mesiac november 2021**.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 3 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 3 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15
Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor a použiť ustanovenia článku 14.

Článok 16
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a platnej smernice UNIZA.

Článok 17
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytovať bezplatne pracovné priestory, vrátane ich vybavenia potrebným kancelárskym zariadením, prevádzkovým zariadením a komunikačnými prostriedkami, uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ sa tiež zaväzuje poskytnúť priestor na webovom sídle zamestnávateľa, kde bude odborová organizácia informovať o svojej činnosti. Na konferencie a členské schôdze bezplatne poskytovať primeranú miestnosť. Zamestnávateľ poskytne na požiadanie Rady UOO ďalšie štatistické údaje o členoch UOO z databázy personálnych údajov v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov, pričom účel ich poskytnutia bude zamestnávateľovi vopred známy.

- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času (úprava rozvrhu vyučovania) vysokoškolským učiteľom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť svoje povinnosti v pracovnoprávnej oblasti v rozsahu, ako mu vyplývajú zo ZP, VZ a ostatných právnych predpisov vzťahujúcich sa na túto oblasť. (Príloha č. 1)
- (2) Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na ich činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 500 hodín ročne. Kontrola čerpania dohodnutého počtu hodín zo strany zamestnávateľa bude na základe zápisov Rady UOO a výborov ZO OZ, ktoré je odborová organizácia povinná predkladať mesačne.
- (3) Za výkon funkcie, členstvo a činnosť v odboroch zamestnávateľ nebude vyvodzovať žiadne postihy. Opatrenia, ktoré by mohli poškodzovať v pracovnoprávnych vzťahoch úsekového dôverníka, člena výboru odborej organizácie, člena výboru ZO OZ a zástupcu zamestnancov pre BOZP, prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom podľa článku 14 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernosti z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 20

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

- (1) Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania na všetkých úrovniach.
 - a) Predseda odborovej organizácie bude podľa potreby prizývaný na pracovné porady rektora UNIZA a to najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne a otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
 - b) Predseda fakultného výboru bude podľa potreby prizývaný na pracovné porady dekana, najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne, delenie finančných prostriedkov, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.
 - c) Predseda výboru ZO Rektorát bude podľa potreby prizývaný na operatívne porady kvestorky.
 - d) Predseda výboru ubytovacích zariadení a stravovacieho zariadenia bude podľa potreby prizývaný na operatívne porady riaditeľov ubytovacích zariadení a stravovacieho zariadenia.
 - e) Vedúci odborových úsekov budú prizývaní na pracovné porady vedenia katedier a pracovísk v prípade, ak sa bude rokovať o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o otázkach starostlivosti o zamestnancov, o otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov, o racionalizačných resp. organizačných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

Článok 21

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami §147 Zákonníka práce a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania, organizácie práce a prostriedkov.
- (2) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:

- a) vykonáva opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- b) zlepšuje pracovné podmienky a prispôsobuje ich zamestnancom; zohľadňuje pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky,
- c) vydáva vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dáva pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- d) zaraďuje zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustí, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- e) bezplatne poskytuje zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy a vedie evidenciu o ich poskytnutí, udržiava osobné ochranné pracovné prostriedky v použiteľnom a funkčnom stave a dbá o ich riadne používanie,
- f) bezplatne poskytuje zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu,
- g) znáša náklady spojené so zaistovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca,
- h) preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi,
- i) uskutočňuje v pracovnom čase oboznamovanie a iné vzdelávanie vrátane praktického výcviku v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- j) na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky v zmysle Vyhl. MZ SR č. 99/2016 Z. z., zamestnávateľ upraví pracovný čas.

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia v záujme kontroly stavu BOZP u zamestnávateľa má právo v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, 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 sama vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (2) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:
 - a) umožní zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokuje otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - b) zabezpečí vykonávanie činnosti bezpečnostnotechnickej služby v zmysle platných predpisov,
 - c) predkladá podklady a poskytne primeraný čas na vyjadrenie sa k:
 - návrhu vnútorných predpisov UNIZA,
 - návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku,

- návrhu na určenie odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb,
 - posúdeniu rizika, určeni a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany,
 - pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení.
- (3) Zamestnávateľ i naďalej bude spolupracovať s komisiou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako so svojim poradným orgánom.
- (4) Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je oprávnená :
- a) pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania a hodnotiť ostatné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - b) navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - c) požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.
- (5) Zamestnávateľ uvoľní z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP, zabezpečí preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradí mzdu za čas výkonu kontroly.

Článok 23 Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ v oblasti zdravotnej starostlivosti je povinný plniť úlohy, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov.
- (2) Pri **dočasnej pracovnej neschopnosti** zamestnanca je výška náhrady príjmu v období:
- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **75 % denného vymeriavacieho základu** (§ 8 ods.2 zák. č. 462/2003 Z. z.),
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **75 % denného vymeriavacieho základu** (§ 8 ods.2 zák. č. 462/2003 Z. z.).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a) pri získaní **Jánskeho plakety** vyplatiť jednorazový príspevok (upraví sa formou doplnku ku KZ):
 - ba) 50 eur za bronzovú,
 - bb) 100 eur za striebornú,
 - bc) 200 eur za zlatú,
 - bd) 330 eur za diamantovú.
 - b) pri získaní plakety MUDr. Jána Kňazovického vyplatiť jednorazový príspevok 400 eur.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uhrádzať náklady lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, ktoré sú zaradené do prvej kategórie a druhej kategórie:
- a) jeden raz za tri roky pri prácach so zobrazovacím jednotkami - očné lekársku preventívnu prehliadku,
 - b) jeden raz za dva roky pre vodičov motorových vozidiel z povolania skupiny AM, A1, A2, A, B1, B, BE - do 50 rokov veku - lekársku preventívnu prehliadku,
 - c) jeden raz za rok pre vodičov motorových vozidiel z povolania skupiny AM, A1, A2, A, B1, B, BE - nad 50 rokov veku - lekársku preventívnu prehliadku.
- (5) Držiteľom platného preukazu zdravotne ťažko postihnutej osoby (ZŤP) zamestnávateľ poskytne bezplatné parkovanie.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou tých, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec nedodrží 30 minútovú prestávku na jedenie z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy alebo stravovacieho zariadenia, za predpokladu, že si zvýšený čas na prestávku nadpracuje.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom na pracoviskách mimo Žiliny stravovanie v zmluvnom stravovacom zariadení, ak sa v blízkosti také zariadenie nenachádza, potom zabezpečí náhradné stravovanie v zmysle § 152 ZP.
- (5) Zamestnancom, ktorí sa na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu stravovať v stravovacom zariadení, zamestnávateľ poskytne finančný príspevok (§152 ods. 6 ZP) v sume 1,98 eura na jedno jedlo a zo sociálneho fondu sa poskytne finančný príspevok v sume 0,23 eura na jedno jedlo.
- (6) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom a dôchodcom, ktorí skončili na UNIZA pracovný pomer v súvislosti s prvým odchodom na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok a odpracovali na UNIZA najmenej **10** rokov, na stravovanie v sume najmenej 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (7) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie zo sociálneho fondu sumou 0,23 eura na jedno jedlo.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie.
- (2) Zamestnancovi, ktorý si zvyšuje kvalifikáciu a má uzavretú príslušnú dohodu so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 26

Sociálna starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí podľa svojich možností ubytovanie zamestnancom v ubytovacích zariadeniach UNIZA na Hlinách V., v bloku H1 a na Veľkom Diely.
- (2) Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory stravovacieho zariadenia pri životných a pracovných jubileách za podmienok dohodnutých s riaditeľom stravovacieho zariadenia.

Článok 27 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len ZSF).
- (2) Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom vo výške **1%** a
 - b) ďalším prídelaom vo výške **0,15%**zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Tvorba a použitie sociálneho fondu sa schváli ako samostatná príloha k tejto KZ po ročnej účtovnej závierke za rok 2020.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na pravidlách pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu (Príloha č.3 a Príloha č.4.):
 - a) na dopravu do zamestnania a späť,
 - b) na regeneráciu pracovnej sily a kultúru.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

Článok 28
Záverečné ustanovenia

- (1) Plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude polročne vyhodnocované na požiadanie jednej zo zmluvných strán.
- (2) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Kolektívna zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou v Centrálnom registri zmlúv. Odborová organizácia je povinná Kolektívnu zmluvu predložiť na zverejnenie referentke právneho oddelenia.

V Žiline dňa 12. januára 2021

Mgr. Eva Špániková
predseda Rady UOO OZPŠaV pri UNIZA

odborová organizácia

prof. Ing. Jozef Jandačka, PhD.
rektor UNIZA

zamestnávateľ

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti v pracovnoprávnej oblasti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- (1) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členom odborového orgánu, zástupcom zamestnancov pre BOZP na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP, ods. 11 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.1 a ods. 2 ZP)
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4, ods. 6, ods.10 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3, ods. 4, ods. 5 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6, ods. 9 a ods. 11 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - vymedziť podmienky, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať aj za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods.3 ZP)
 - vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril pre prípad straty a zničenia a okruh zamestnancov, ktorým poisť zverený predmet pre prípad straty a zničenia (§ 185 ods. 3 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).
- (2) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä :**
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrtýrok (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 písm. b/ ZP)

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu boli pridelené, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozboru a štatistické výkazy (§ 229 ods.2 ZP, ods. 5. ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP.

(3) vopred prerokovať alebo prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
- upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe úhrady, ak presahuje 50 eur (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP).

(4) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).

**Zásady
pre poskytovanie príspevku zamestnancom
na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS).**

- (1) Doplnkové dôchodkové sporenie si môže zamestnanec uplatniť len z jedného pracovného pomeru.
- (2) Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi príspevok v stanovenej výške po uplynutí čakacej doby. Čakacia doba je tri mesiace a vzťahuje sa na novoprijatých zamestnancov.
- (3) Čakacia doba sa neuplatní pri bezprostredne nadväzujúcom opätovnom dohodnutí pracovného pomeru.
- (4) Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi mesačný príspevok na DDS, ak výška jeho mesačného príspevku je minimálne 7 eur.
- (5) Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ platí príspevok len raz, a to do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, ktorú si zamestnanec písomne určí.
- (6) Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na DDS mesačne príspevkom vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnanca, najmenej však pevnou čiastkou 15eur, ak:
 - a) odpracoval celý mesiac, za odpracované dni sa považujú aj dni, v ktorých zamestnanec čerpal dovolenku alebo náhradné voľno,
 - b) nepracoval z dôvodu pracovnej neschopnosti spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a pritom si aj sám platil príspevok na DDS.
- (7) Zamestnávateľ platí zamestnancovi pomernú časť mesačného príspevku na DDS ak:
 - a) odpracoval len časť mesiaca z dôvodu prekážok v práci,
 - b) má uzavretý pracovný pomer na kratší pracovný čas.
- (8) Zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak:
 - a) zamestnanec prerušil účasť na DDS,
 - b) je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť (nad 30 dní) zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 dní alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu.
- (9) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi mimoriadny príspevok za mesiac december bežného roka, ak objem vyplatených príspevkov bol nižší ako 2 % - tá, ktoré zodpovedajú objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
- (10) Výška mimoriadneho príspevku sa stanoví v pevnej čiastke a to po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Mimoriadny príspevok sa vypláti v stanovenej výške zamestnancom, ak boli v pracovnom pomere celý kalendárny rok.

Pomernú časť mimoriadneho príspevku poukáže zamestnávateľ tým zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere časť kalendárneho roka alebo mali uzatvorenú zmluvu o DDS časť kalendárneho roka. Za každý celý mesiac patrí 1/12 pevnej čiastky mimoriadneho príspevku.
- (11) Nárok na výsluhový dôchodok (rizikový, zmluvný) upravuje dávkový plán príslušnej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

**Pravidlá pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu
na dopravu do zamestnania a späť.**

- (1) Zamestnávateľ poskytne štvrťročne príspevok na kompenzáciu **výdavkov na dopravu** do zamestnania a späť v sume **15 eur** zamestnancovi, ktorý:
 - je v evidenčnom stave ku dňu vyplácania príspevku
 - dochádza do zamestnania verejnou dopravou
 - má funkčný plat nepresahujúci 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte funkčného platu vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca
 - v kalendárnom mesiaci sledovaného štvrťroku odpracuje minimálne 10 dní alebo 10 pracovných zmien.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pomernú časť príspevku, ak zamestnanec nesplní uvedené podmienky v niektorom mesiaci sledovaného štvrťroka.
- (3) Zamestnanec si nárok na príspevok uplatňuje
 - a) doloženým „Čestným vyhlásením“, že na cestu do zamestnania a späť využíva verejnú dopravu
 - b) predloženými cestovnými lístkami verejnej dopravy za jeden mesiac, alebo potvrdením o zaplatení predplatného časového lístka.
- (4) Príslušná personálna referentka vedie evidenciu zamestnancov, ktorí majú nárok na príspevok.
- (5) Zamestnávateľ je povinný sledovať výšku funkčného platu zamestnanca a viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch.
- (6) Pojmom štvrťrok sa označuje kalendárny štvrťrok (napr. 1. kalendárny štvrťrok: január – marec a pod.).
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vo výplate za mesiac november **jednorazový príspevok** na dopravu do zamestnania a späť, ak:
 - jeho pracovný pomer trvá viac **ako tri mesiace**
 - je v evidenčnom stave k poslednému dňu v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca
 - nemá k poslednému dňu v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca prerušené poistenie z dôvodu neplatenej PN
 - jeho funkčný plat pri ustanovenom týždennom pracovnom čase je:
 - a) najviac 700 eur príspevok je 50 eur,
 - b) viac ako 700 eur a najviac 880 eur, príspevok je 30 eur.
- (8) Príspevok sa zvýši o 20 eur, ak zamestnanec má trvalé bydlisko mimo miesta výkonu práce (pracovisko).
- (9) Výška príspevku závisí od dĺžky týždenného pracovného času. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pomernú časť príspevku, ak má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.
- (10) Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, príspevok sa poskytne len raz, a to v sume, ktorá je vyššia.
- (11) Ak má zamestnanec uzatvorený pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, z ktorého mu nevznikne nárok na príspevok, a zároveň má aspoň jeden ďalší pracovný pomer na kratší pracovný čas, nárok na príspevok nemá.

**Pravidlá pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu
na regeneráciu pracovnej sily a kultúru.**

- (1) Nárok na príspevok má zamestnanec, ktorého začiatok pracovného pomeru je najneskôr 1. januára príslušného kalendárneho roka a je v evidenčnom stave k poslednému dňu v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca.
V prípade, že sa príspevok vypláca v 2 termínoch, tak nárok na 1. príspevok má zamestnanec, ktorého začiatok pracovného pomeru je najneskôr **1. januára** príslušného kalendárneho roka a je v evidenčnom stave k poslednému dňu v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca. A nárok na 2. príspevok má zamestnanec, ktorého začiatok pracovného pomeru je najneskôr **1. júna** príslušného kalendárneho roka a je v evidenčnom stave k poslednému dňu v mesiaci, za ktorý sa príspevok vypláca.
- (2) Výška príspevku závisí od dĺžky týždenného pracovného času. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pomernú časť príspevku, ak má uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.
- (3) Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, príspevok sa poskytne len raz, a to v sume, ktorá je vyššia.