



Kolektívna zmluva
Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne
na rok 2015

Kolektívna zmluva Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne na rok 2015 (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v súlade s § 231 zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších zákonov (ďalej len „ZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných, mzdových podmienok ako aj vytvárania priaznivých vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľom na rok 2015, medzi

zmluvnými stranami:

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

(ďalej len „zamestnávateľ“) ako zamestnávateľ, zastúpená rektorom

doc. Ing. Jozef Habánik, PhD.

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne

(ďalej len „odborová organizácia“) ako odborový orgán, zastúpená predsedom

Ing. Štefan Pivko, PhD.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 a nasl. ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“).

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť 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. Pojem zamestnávateľ pritom zahŕňa všetkých, ktorí vo svojej pôsobnosti plnia funkcie a úlohy zamestnávateľa – rektor a dekan fakúlt.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší ako týždenne ustanovený pracovný čas. Na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na kratší ako týždenne ustanovený pracovný čas sa nevzťahuje ustanovenie článku 10 tejto KZ. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
4. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu oboch zmluvných strán a účinnosť dňom, nasledujúcim po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv podľa Nariadenia vlády SR v zmysle zákona číslo 40/1964 Zb. v znení občianskeho zákona číslo 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Táto KZ platí do 31. 01. 2016. V prípade neuzatvorenia novej KZ na rok 2016 sa zamestnávateľ a odborový orgán riadia Zákonníkom práce v platnom znení a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na príslušný rok.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2015.

2. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Oboznamovanie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečia do 15 dní od podpísania tejto KZ jej prístupnosť zamestnancom na všetkých pracoviskách univerzity. KZ bude k dispozícii na intranetovej stránke univerzity.
2. Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru po dátume uzatvorenia tejto KZ oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Platové podmienky a príplatky

1. Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové prostriedky pridelené dotáciou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR (ďalej len „MŠVVaŠ SR“) zo štátneho rozpočtu budú rozdelené v súlade s Metodikou rozpisu dotácií zo štátneho rozpočtu verejným vysokým školám na rok 2015.
2. Zamestnávateľ bude realizovať odmeňovanie v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní vo VZ“), tejto KZ a ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015 čl. II. ods. 3 písm. a) a písm. c) (ďalej len „KZVS“).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť adresné netarifné zvýšenie platu vysokoškolským učiteľom TnUAD na základe usmernenia MŠVVaŠ SR a za podmienky pridelenia finančných prostriedkov na tento účel.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť adresné netarifné zvýšenie platu ostatným zamestnancom TnUAD na základe usmernenia MŠVVaŠ SR a za podmienky pridelenia finančných prostriedkov na tento účel.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky v súlade s § 16 – § 18 zákona o odmeňovaní vo VZ.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi plat za prácu nadčas v súlade s § 19 zákona o odmeňovaní vo VZ vtedy, keď ho písomne poverí priamy vedúci prácou nadčas.

Článok 7

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o odmeňovaní vo VZ).
2. V prípade nedostatku finančných zdrojov na mzdy má zamestnávateľ právo v záujme udržania zamestnanosti na prechodné obdobie znížiť alebo odobrať osobné príplatky. O tejto skutočnosti bude zamestnávateľ informovať odborovú organizáciu písomnou formou.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú prijímať účinné opatrenia na preklopenie obdobia uvedeného v čl. 7 ods. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je trinásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Výnimky z tohto ustanovenia odsúhlasuje na návrh zamestnávateľa výbor odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni na ekonomickom oddelení TnUAD.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca, udeleného v dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na plnenie jeho povinností uvedenej v odseku 3, článku 8 tejto kolektívnej zmluvy všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Uvedené dohody budú zároveň obsahovať súhlas zamestnancov so spracovaním osobných údajov zamestnancov týkajúcich sa ich členstva v odborovej organizácii.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky,
 - b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Výška odchodného sa zvyšuje nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP a to vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 10

Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, a to podľa počtu odpracovaných rokov na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne:

- a) do 5 rokov 40 % funkčného platu,
- b) do 10 rokov 80 % funkčného platu,
- c) nad 10 rokov vo výške jeho funkčného platu.

Článok 11

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. V súlade s ustanovením § 88 ZP sa zmluvné strany dohodli na zavedení pružného pracovného času uplatňovaním ako pružného pracovného mesiaca.
3. Pružný pracovný čas je určený pre vysokoškolských učiteľov, výskumných pracovníkov a ostatných zamestnancov na ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Pružný pracovný čas sa nevzťahuje na prevádzkových zamestnancov univerzity.
5. Základný pracovný čas je:
 - a) od 9.00 – 15.00 hod. pre vysokoškolských učiteľov,
 - b) od 8.00 – 14.00 hod. pre výskumných pracovníkov a ostatných zamestnancov.
6. Voliteľný pracovný čas je:
 - a) od 7.00 do 9.00 hod. a od 15.00 do 20.00 hod. pre vysokoškolských učiteľov,
 - b) od 7.00 do 8.00 hod. a od 14.00 do 18.00 hod. pre výskumných pracovníkov a ostatných zamestnancov.
7. Postup pri evidencii pracovného času je bližšie špecifikovaný vo vnútornom predpise zamestnávateľa.

Článok 12

Dovolenka

1. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, nasledovne:
 - a) päť týždňov základná výmera dovolenky,
 - b) šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku,
 - c) deväť týždňov dovolenky patrí vysokoškolským učiteľom.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho zmieru

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 14 tejto KZ.

Článok 14

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 činnosti 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 tejto KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa ods. 2 čl. 14 tejto KZ, zväžia na základe spoločnej dohody, využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Náklady, spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom v zmysle predchádzajúcich odsekov, znášajú zmluvné strany rovnakým dielom.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecnými záväznými právnymi predpismi a vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Článok 16

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
3. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania. Predseda odborovej organizácie bude prizývaný na Kolégia rektora. Člen výboru, prípadne člen odborovej organizácie daného subjektu bude prizývaný (na základe poverenia výboru odborovej organizácie) na rokovania kolégia dekana k otázkam týkajúcich sa pracovno-právnych vzťahov, pracovných podmienok zamestnancov, opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
4. Člen vedenia TnUAD bude vždy prizývaný na rokovania odborového orgánu.

5. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcich z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a) miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie,
 - b) vnútorné zariadenie a úhradu prevádzkových nákladov spojených s činnosťou výboru odborovej organizácie v miestnosti uvedenej v písm. a) tohto článku,
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad v rámci svojich možností za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v pracovno-právnej oblasti a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - d) priestory na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti,
 - e) zamestnávateľ zabezpečí, aby v štruktúre svojho webového sídla bola vytvorená pozícia pre odborovú organizáciu, ktorá bude slúžiť na zverejňovanie informácií o činnosti odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času vysokoškolským učiteľom funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu prednášok a cvičení).
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy.
8. Predseda odborového orgánu sa zaväzuje pravidelne, najmenej však raz ročne informovať zamestnávateľa o zmenách v členstve odborového orgánu a predkladať mu zoznam členov predsedníctva odborového orgánu.

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovej organizácii povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.
2. Zamestnávateľ je povinný:
 - a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v týchto prípadoch:
 1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o VS),
 2. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP).
 - b) Rozhodnúť po dohode s odborovou organizáciou:
 1. o pláne dovoleníek a o určení hromadného čerpania dovolenky na príslušný kalendárny rok (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 2. o zavedení pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 3. o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 4. o určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 5. o určení podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),

6. o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 7. o určení prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia, a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde).
- c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou:
1. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
 2. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 3. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 4. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 5. opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
 6. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 7. požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 ZP a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
 8. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 9. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 10. základné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 11. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 12. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 13. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
- d) Písomne informovať odborovú organizáciu, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr jeden mesiac predtým o:
1. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu (§ 29 ZP),
 2. dôvodoch prechodu,
 3. pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- e) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä o:
1. platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 2. dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 3. možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 4. hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 1, 2 ZP).
- f) Menovať a zabezpečiť účasť zástupcu odborovej organizácie delegovaného odborovou organizáciou ako člena výberovej komisie v súlade s vnútorným

predpisom zamestnávateľa Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne.

- g) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ, a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 13 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovej organizácii pôsojacej u zamestnávateľa podľa § 230 ZP.

Článok 19

Kontrola odborovej organizácie v oblasti BOZP

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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 v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - d) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - e) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - f) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP odborovej organizácii a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - g) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
3. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
4. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

- 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 sami 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.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných právnych predpisov (zákon 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov),
 - b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť o zamestnancov a prekážky v práci

- 1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom používanie svojich športových zariadení bezplatne v rozsahu 3 hodín/týždeň podľa možností zamestnávateľa.
- 2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa rozhodol darovať biologický materiál na zdravotné účely pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
- 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec § 141 ods. 2 a to v prípadoch:
 - a) vlastnej svadby zamestnanca,
 - b) úmrtia rodinného príslušníka § 141, ods. 2 písm. d) bod 1.

Článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom a emeritným rektorom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a poskytovať jedno hlavné jedlo denne priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 2 ZP).
3. Ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby v súlade s platnými právnymi predpismi, prípadne formou stravovacích poukázok.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 EUR na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravnú poukážku v sume uvedenej v odseku 4 a 5 tohto článku KZ, ak nemôže zabezpečiť stravovanie na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov, a zamestnanec nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
7. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli využívať jeho spoločenské zariadenie v súlade s cenníkom tohto zariadenia.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ odpustí zamestnancom a ich deťom, ktorí sa uchádzajú o štúdium na TnUAD, poplatky spojené s materiálnym zabezpečením prijímacieho konania a školné.

Článok 24

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje takto:
 - a) celkový prídely do sociálneho fondu je tvorený povinným prídely vo výške 1 %,
 - b) ďalší prídely vo výške 0,25 %, zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona sa vyčlení z prostriedkov sociálneho fondu 500,00

EUR na pokrytie nákladov odborovej organizácie, ktoré vzniknú v súvislosti s prípravou kolektívneho vyjednávania.

3. Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom upravuje organizačná smernica 3-U-008 Tvorba a použitie sociálneho fondu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.
3. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZ sa ruší doteraz platná KZ v znení jej dodatkov.
4. Neoddeliteľnou súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy je príloha č. 1 – Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015,

V Trenčíne dňa



Za zamestnávateľa: /

Za odborovú organizáciu:

NÁVRH ROZPOČTU SOCIÁLNEHO FONDU TnUAD NA R. 2015

1. TVORBA SF:	PLÁN	SKUTOČNOSŤ
	2015 v €	2014 v €
Počiatkový stav k 01.01.2015	*47.980	
Počiatkový stav (podľa účtovníctva)		*48.554
Príjmy (predpoklad):		
- povinný prídely do SF 1,25 %	39.000	*51.183
- splátky pôžičiek	4.000	*6.875
- ostatné príjmy	0	0
Prírastky	43.000	*58.058
TVORBA SPOLU:	90.980	106.612
2. ČERPANIE SF :		
Príspevok na stravovanie zamestnancov	19.000	*19.657
Príspevok na dopravu do zamestnania	1.200	*1.321
Sociálna výpomoc:		
- narodenie, úmrtie	3.000	*2.750
- dlhodobá PN	1.000	*600
- mimoriadny príspevok	800	*1.000
Regenerácia zamestnancov:		
- paušálne na rekreáciu a regeneráciu (v mzde za 6. mesiac) z toho 35,2% = 5.200,-	20.000	*1.087
- paušálne - zdravotná starostlivosť (v mzde za 11. mesiac) z toho 35,2% = 4.100,-	15.900	*16.980
- príspevok na zdravotnú starostlivosť v r. 2014 (na zákl. žiadosti zamestnancov)		*3.419
- kultúra a šport, kúpele	800	*783
Ostatné použitie:		
- doplnkové dôchodkové sporenie	1.000	*855
- jubileá, odchod do dôchodku	1.500	*2.890
- vianočné posedenie	2.000	*1.527
Poskytnuté pôžičky	2.500	*2.500
Iné čerpanie SF	1.000	1.750
Čerpanie spolu	69.700	57.119
Zostatok na bank. účte SF (podľa účtovníctva) k 31.12.		*47.980
Predpokladaný zostatok na účte SF na konci r. 2015	21.280	—

V Trenčíne dňa 17.2.2015

Vypracovala: Viera Hudáčková

Skutočnosť podľa účtovníctva