



**Základná organizácia
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb
pri Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
SLOVENSKEJ ZDRAVOTNÍCKEJ UNIVERZITY V BRATISLAVE
NA ROKY 2024-2025**

Kolektívna zmluva Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave na rok 2024 - 2025 (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „zákonník práce“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2024-2025, medzi

ZAMESTNÁVATEĽOM:

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave, Limbová 12, 833 03 Bratislava zastúpená rektorom Dr. h. c. prof. MUDr. Petrom ŠIMKOM, CSc.

(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „SZU“)

a

ODBOROVOU ORGANIZÁCIU:

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave, Limbová 12, 833 03 Bratislava zastúpená predsedom PhDr. Máriou Vizváryovou

(ďalej len „odborová organizácia“)

(zamestnávateľ a odborová organizácia spoločne ako „zmluvné strany“ a samostatne ako „zmluvná strana“).

Obsah

ČASŤ I.	5
Všeobecné ustanovenia	5
Článok 1	5
Článok 2	5
Článok 3	5
Článok 4	5
ČASŤ II.	6
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6
Článok 5	6
Článok 6	6
Článok 7	6
Článok 8	6
Článok 9	7
Článok 10	7
Článok 11	7
ČASŤ III.	7
Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	7
Článok 12	7
Článok 13	7
Spolurozhodovanie	7
Článok 14	8
Prerokovanie	8
Článok 15	9
Informovanie	9
Článok 16	9
Kontrolná činnosť	9
Článok 17	9
Kolektívne vyjednávanie	9
ČASŤ IV.	10
Zamestnanosť a pracovné podmienky	10
Článok 18	10
Článok 19	11
Pracovný čas	11
Článok 20	11
Nočná práca	11
Článok 21	11
Dovolenka	11
Článok 22	12
Pracovné voľno	12

Článok 23.....	12
Odstupné.....	12
Článok 24.....	13
Odchodné	13
ČASŤ V.	13
Odmeňovanie zamestnancov	13
Článok 25.....	13
Článok 26.....	14
Tarifný plat	14
Článok 27.....	14
Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe	14
Článok 28.....	14
Osobný príplatok.....	14
Článok 29.....	14
Príplatok za zmenu.....	14
ČASŤ VI.	15
Sociálna oblasť	15
Článok 30.....	15
Vzdelávanie	15
Článok 31	15
Stravovanie.....	15
Článok 32.....	15
Sociálny fond.....	15
ČASŤ VII.	16
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	16
Článok 33.....	16
ČASŤ VIII.	16
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán	16
Článok 34.....	16
Článok 35.....	16
Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom	16
Článok 36.....	17
Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	17
ČASŤ IX.	17
Záverečné ustanovenia	17
Článok 37	17
PRÍLOHA č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024/2025	19

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. 0300-10316, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu zriadenú zákonom č. 401/2002 Z. z. o zriadení Slovenskej zdravotníckej univerzity a o doplnení zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2002 Z. z. (ďalej len „Zákon o SZU“). Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie rektora, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva v súlade s čl. 45 ods. 2 Štatútu SZU v platnom znení (ďalej len „Štatút SZU“) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom (vrátane jeho fakúlt a súčastí) a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom 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 „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa, s výnimkou osôb, ktoré u zamestnávateľa pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy 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 ako táto kolektívna zmluva.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení odborovej organizácie spolu skontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 zákonníka práce.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ za účelom úhrady členského príspevku člena základnej organizácie uzavrie s týmto zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy. Takto získané členské príspevky vo výške 1 % z čistého platu zamestnanca ako člena základnej organizácie poukáže každomesačne zamestnávateľ na účet odborovej organizácie.

ČASŤ III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak zákonník práce alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať 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.

Článok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 zákonníka práce),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 zákonníka práce a § 12 zákona č. 552/2003 Z.z.),
 - c) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 zákonníka práce),

- d) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 zákonníka práce),
- e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 zákonníka práce),
- f) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 zákonníka práce),
- g) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6,7, 9 zákonníka práce; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
- h) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 zákonníka práce),
- i) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 zákonníka práce),
- j) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 zákonníka práce),
- k) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 zákonníka práce),
- l) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 14 Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred (pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, v dostatočnom časovom predstihu) prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ musí vopred prerokovať s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnancov, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
3. Na základe príslušných ustanovení zákonníka práce a zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 zákonníka práce),
 - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 zákonníka práce),
 - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 zákonníka práce),
 - d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 zákonníka práce),
 - e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 zákonníka práce),
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 zákonníka práce),
 - g) organizácia práce v noci (§ 98 zákonníka práce),
 - h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a zákonníka práce),
 - i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 zákonníka práce),
 - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 zákonníka práce),
 - k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 zákonníka práce),
 - l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 zákonníka práce),
 - m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 zákonníka práce),
 - n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 zákonníka práce).
 - o) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnancovi.

Článok 15 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy informovanie je poskytnutie písomných alebo ústnych údajov zamestnávateľom odborovej organizácii Odborová organizácia kontroluje s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.
2. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase odborovú organizáciu svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 16 Kontrolná činnosť

1. Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, na tento účel sú oprávnení najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom (ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, zástupcovia odborovej organizácie sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa po uplynutí troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o zámere vstúpiť na jeho pracoviská),
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
2. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 zákonníka práce.

Článok 17 Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborovej organizácie je oprávnený Výbor odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.
4. Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných zmlúv so zamestnancom na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky umožňujú.
5. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 zákonníka práce najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.
6. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 alebo nad 2 roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) zákonníka práce len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
 - a) administratívne práce technicko-hospodárskych zamestnancov,
 - b) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti a práce vedecko-výskumných pracovníkov,
 - c) administratívne, odborné, technické a výskumné činnosti a práce zamestnancov na projektoch,
 - d) referentské, sekretárske a dokumentaristické práce,
 - e) laboratórne práce a práce spojené so starostlivosťou o laboratórne zvieratá
 - f) práce technikov počítačových sietí a systémov a grafické práce,
 - g) práce revízných technikov,
 - h) upratovacie práce,
 - i) práce vrátnikov a recepčných,
 - j) práce vodičov motorových vozidiel,
 - k) práce zamestnancov registrátúrneho strediska, podateľne a kopírovacieho centra,
 - l) údržbárske práce,
 - m) práce sestier a lekárov na Poliklinike SZU.
7. So zamestnancom z oblasti výskumu a vývoja možno dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú v zmysle § 48 ods. 2 zákonníka práce po dobu trvania výskumu a vývoja.
8. Pracovný poriadok zamestnávateľa určí rozsah zamestnancov, ktorí môžu vykonávať príležitostnú prácu z domácnosti. Podmienkou pre výkon práce z domácnosti je druh práce umožňujúci vykonávať zamestnancovi prácu z domácnosti podľa pracovnej zmluvy a zároveň, že prácu z domácnosti umožňujú prevádzkové možnosti organizačného útvaru zamestnávateľa. Zamestnávateľ, resp. priamy nadriadený môže určiť podmienky, za ktorých je zamestnancovi práca z domácnosti umožnená. Pri výkone práce z domácnosti sa vyžaduje najmä dôsledné plnenie

pracovných úloh, efektívne využívanie pracovného času a povinnosť byť dostupný pre zamestnávateľa prostredníctvom elektronickej komunikácie (telefón, e- mail, MS Teams a pod.). Na prácu z domácnosti nevzniká zamestnancovi právny nárok, tým nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa podľa § 52 a § 164 ods. 3 zákonníka práce.

Článok 19 **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca 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 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
3. Pracovný čas zamestnancov SZU je upravený v Pracovnom poriadku SZU. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi odmena sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absoljuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

Článok 20 **Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22:00 hod. až 06:00 hod.
2. Zamestnávateľ najmenej raz **ročne** prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce noci.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Článok 21 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyčerpať dovolenku do konca kalendárneho roka, zostatok nevyčerpanej dovolenky je možné preniesť a čerpať do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 22 Pracovné voľno

1. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi odmena. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania Výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
4. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa odseku 3 a 4 tohto článku.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prehodnotiť každú individuálnu žiadosť o pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy podľa 141 ods. 3 písm. b) alebo c) Zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah § 141 Zákonníka práce zamestnancovi pri sprevádzaní svojho dieťaťa v prvý deň jeho nástupu do materskej školy a pri nástupe do prvého stupňa základnej školy na začiatku školského roka.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi alebo iného biologického materiálu na deň, v ktorom došlo k bezodplatnému odberu krvi alebo iného biologického materiálu.
8. Zamestnávateľ poskytne na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň v prvom polroku príslušného kalendárneho roka a jeden deň v druhom polroku príslušného kalendárneho roka.

Článok 23 Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) *dvojnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) *trojnásobok* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) *štvornásobok* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) *päťnásobok* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 20 rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** 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, odstupné v sume:

- a) *dvojnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako 2 roky,
- b) *trojnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) *štvornásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) *päťnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) *šesťnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 20 rokov.

Článok 24 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške **trojnásobku** funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru obchodné vo výške **dvojnásobku** funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný písomne poučiť zamestnanca pri prvom skončení pracovného pomeru o jeho nárokoch a to najneskôr v deň skončenia pracovného pomeru. Nesplnenie povinnosti zo strany zamestnávateľa sa považuje za splnenie povinnosti zamestnanca podať písomnú žiadosť podľa ustanovení zákonníka práce.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1 až 3 tohto článku po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 zákonníka práce.

ČASŤ V. Odmeňovanie zamestnancov Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odmenu podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
2. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce ;
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;
 - c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;
 - e) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - f) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 tohto článku vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 26

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat.
2. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom písomnom súhlase. Výplatné pásky sa zasielajú po udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnanca v elektronickej forme na e-mailovú adresu zamestnanca.
3. Elektronický spôsob doručovania písomností (okrem tých, ktoré sa týkajú vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo práv a povinností zamestnanca a je potrebné ich doručovať do vlastných rúk) je možné na základe dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom (najmä potvrdenie o zdaniteľných príjmoch FO, doklad o ročnom zúčtovaní, potvrdenie o zaplatení dane na účely poukázania 2%/3% a podobne).

Článok 27

Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

Zamestnancovi, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a je zaradený do platovej triedy 1 až 4 (napr. vodič, upratovačka, údržbár, opravár, prevádzkar a pod.), určí zamestnávateľ tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil.

Článok 28

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať za podmienok ustanovených v osobitnom predpise¹.
3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1 tohto článku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 29

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vypláti zamestnávateľ príplatok za zmenu v rozmedzí podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z., pričom konkrétnu výšku príplatku za zmenu môže upraviť pracovný predpis zamestnávateľa, inak je stanovená pracovným poriadkom.

¹ Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ČASŤ VI. Sociálna oblasť

Článok 30 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku na základe kvalifikačnej dohody o vzdelávaní uzavretej medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 155 zákonníka práce, ak je zvýšenie kvalifikácie zamestnanca v súlade s potrebou zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ môže umožniť vzdelávanie zamestnancov v jazykoch a informačných technológiách tým, že čas účasti na kurzoch sa započíta do pracovného času.
5. Ak zamestnávateľ poskytuje alebo vyžaduje špecializačné vzdelávanie alebo iné ďalšie vzdelávanie, môže ho umožniť vlastným zamestnancom absolvovať za zvýhodnených finančných alebo iných podmienok.

Článok 31 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, resp. stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu². Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa Zákona o sociálnom fonde.

Článok 32 Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o sociálnom fonde“).
2. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako celkový prídel do sociálneho fondu tvorený povinným prídelom minimálne 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zamestnávateľ prevedie na účet odborovej organizácie do konca kalendárneho mesiaca.
3. Zásady na použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 k tejto kolektívnej zmluve.
4. Zamestnávateľ prostredníctvom Odboru ekonomiky a financovania bude tvorbu a čerpanie sociálneho fondu priebežne sledovať a evidovať.
5. Zamestnávateľ vykoná zúčtovanie finančných prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok do 15. februára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

² zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 33

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so zákonníkom práce, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle platnej vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky.
3. V prípade extrémnych klimatických podmienok na pracoviskách môže zamestnávateľ pristúpiť k úprave pracovného času zamestnancov podľa konkrétnych podmienok na jednotlivých pracoviskách.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskeho prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskeho prehliadkach.
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.

ČASŤ VIII.

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 34

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru 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 kolektívnej zmluve.
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 35

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

1. Individuálne nároky:
 - a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca,
 - b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od doručenia žiadosti, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,

- c) v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
2. Kolektívne spory:
- a) ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota;
- b) ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
- c) odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom za predpokladu plnenia zmluvných podmienok. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú hospodársky výsledok zamestnávateľa.

Článok 36

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom podľa ustanovení tejto kolektívnej zmluvy.
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 prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania na všetkých úrovniach, pričom:
 - a) Predseda odborovej organizácie alebo poverený člen bude podľa potreby prizývaný na pracovné porady rektora či dekanov a to najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne a otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
 - b) Predseda odborovej organizácie alebo poverený člen bude prizývaný 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.

ČASŤ IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 37

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia vo verejnej časti webovej stránky SZU, najneskôr však deň nasledujúci po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Kolektívna zmluva je platná do 31. 12. 2025.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 20 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
8. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Bratislave, dňa 20.12.2023

.....
Dr. h. c. Prof. MUDr. Peter Šimko, CSc.
štatutárny orgán zamestnávateľa

.....
PhDr. Mária Vizváryová
predseda odborovej organizácie

PRÍLOHA č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024/2025

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave
a
Základná organizácia
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
pri Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave

Zásady tvorby a použitia Sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond (ďalej len „SF“). SF je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít. Na iné účely nie je možné čerpať prostriedky zo sociálneho fondu.
2. Zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF v pôsobnosti SZU. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom pri použití SF.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF v danom roku prechádzajú do nasledujúceho roku.
4. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
5. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

Článok 2 Použitie a čerpanie SF

1. Zamestnávateľ v rámci realizácie sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo SF príspevok na:

a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške 0,70 € na jeden odobratý obed.

b) Dary pri životných a iných jubileách

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:

zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku, života do sumy 250,- €;

pri prvom odchode zamestnanca do starobného dôchodku do sumy 250,- €,

pri pracovnom jubileu 20 rokov, 30, 40 rokov od prvého vstupu do zamestnania v Slovenskej zdravotníckej univerzite v Bratislave a predchádzajúcich pričlenených organizácií zo zákona do sumy 200,- €.

Podmienkou poskytnutia daru je pracovný pomer zamestnanca u tohto zamestnávateľa v trvaní najmenej 36 mesiacov.

c) Sociálnu výpomoc a starostlivosť o zamestnancov

jednorazovú sociálnu výpomoc na základe písomnej žiadosti, a po schválení odborovou organizáciou v mimoriadne ťaživej, preukázateľnej finančnej situácii v rodine do sumy 400,- €, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky,

bezplatnému darcovi krvi pri príležitosti získania Janského plakety zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok za bronzovú plaketu vo výške 100,- €, za striebornú plaketu 150,- € a za zlatú plaketu príspevok vo výške 200,- €.

d.) Spoločenské, kultúrne a športové podujatia

príspevok na spoločenské, kultúrne alebo športové podujatie v sume 25,- € na osobu na jedno podujatie maximálne do výšky 1000,- € raz ročne,

Čerpanie zo SF je podmienené:

žiadosťou zamestnanca / útvaru SZU o príspevok spolu s priloženými dokladmi (zoznamom zúčastnených zamestnancov SZU a iné) odsúhlasenou Odborom personálno-právnym, schválenou odborovou organizáciou a rektorom SZU v Bratislave, žiadosťou odborovej organizácie o uvoľnenie príslušných finančných prostriedkov a schválením rektorom SZU v Bratislave.

Článok 3
Spoločné ustanovenia

1. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa schváleného rozpočtu po dohode so zástupcami odborovej organizácie. Kontrola plnenia rozpočtu sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy. Podmienkou použitia a čerpania prostriedkov zo SF podľa odsekov 1 až 3 tohto článku je, že na účte SF sa nachádza potrebný objem finančných prostriedkov.
2. Povinný zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu na konci kalendárneho roka musí byť najmenej vo výške 500,00 €, ktorý sa stáva súčasťou sociálneho fondu pre nasledujúci kalendárny rok.
3. Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

ŽIADOSŤ
o poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu podľa prílohy č. 1
platnej Kolektívnej zmluvy SZU v Bratislave

(Správne vyplnenú žiadosť zamestnanec doručí do poštovej schránky Odboru personálno-právneho SZU č. A 03)

Zamestnanec :

Dátum narodenia: **Zamestnanec SZU odo dňa:**

Pracovisko :

Podľa Zásad pre použitie Sociálneho fondu platnej Kolektívnej zmluvy SZU v Bratislave
ž i a d a m o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu v zmysle **článku 2** na účel :

.....

Príloha:

Dátum:

.....

podpis žiadateľa

Stanovisko Odboru personálno-právneho SZU v Bratislave :

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu * **SPLŇA - NESPLŇA** podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu v súlade so Zásadami pre použitie SF platnej KZ.

Dátum: podpis riaditeľa OPP pri SZU

Vyjadrenie Základnej organizácie pri SZU v Bratislave, SOZZSS :

ZO pri SZU v Bratislave* **ODPORÚČA - NEODPORÚČA** poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške €.

Dátum: podpis predsedu Základnej organizácie pri SZU

Rozhodnutie rektora SZU v Bratislave :

* **SCHVALUJEM - NESCHVALUJEM** poskytnutie príspevku.

Dátum: podpis rektora SZU v Bratislave

* Nehodiace prečiarknuť