



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

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
SLOVENSKEJ ZDRAVOTNÍCKEJ UNIVERZITY V BRATISLAVE
NA ROKY 2026 - 2027**

Kolektívna zmluva Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave na roky 2026-2027 (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v zmysle ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“), zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní“) a zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“), s cieľom dosiahnuť a udržať sociálny zmler, ochranu oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov univerzity, zlepšovať ich životné, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré sú základom pre riadny výkon práce a smerujú k úspešnému plneniu všetkých úloh univerzity

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 A PÔSOBNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY | 5 |
| Článok 1 | 5 |
| Článok 2 | 5 |
| Časť II. | 6 |
| PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA | 6 |
| Článok 3 | 6 |
| Článok 4 | 7 |
| Pracovný čas | 7 |
| Článok 5 | 7 |
| Nočná práca a práca nadčas | 7 |
| Článok 6 | 8 |
| Dovolenka | 8 |
| Článok 7 | 9 |
| Prekážky v práci na strane zamestnanca | 9 |
| Časť III. | 9 |
| ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV | 9 |
| Článok 8 | 9 |
| Plat zamestnanca | 9 |
| Článok 9 | 10 |
| Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe | 10 |
| Článok 10 | 10 |
| Osobný príplatok | 10 |
| Článok 11 | 11 |
| Príplatok za zmenu | 11 |
| Článok 12 | 11 |
| Odmena | 11 |
| Článok 13 | 11 |
| Odstupné | 11 |
| Článok 14 | 12 |
| Odchodné | 12 |
| Časť IV. | 12 |
| SOCIÁLNA OBLASŤ | 12 |
| Článok 15 | 12 |
| Vzdelávanie a stravovanie zamestnancov | 12 |
| Článok 16 | 13 |
| Sociálny fond | 13 |
| Časť V. | 13 |
| BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI | 13 |
| Článok 17 | 13 |
| Bezpečnosť a ochrana zdravia | 13 |
| Časť VI. | 14 |
| KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN | 14 |
| Článok 18 | 14 |
| Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch | 14 |
| Článok 19 | 14 |
| Spolurozhodovanie | 14 |
| Článok 20 | 15 |
| Prerokovanie | 15 |
| Článok 21 | 16 |
| Informovanie | 16 |
| Článok 22 | 16 |

| | |
|---|----|
| Kontrolná činnosť | 16 |
| Článok 23 | 16 |
| Kolektívne vyjednávanie | 16 |
| Článok 24 | 17 |
| Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou | 17 |
| Článok 25 | 18 |
| Sociálny zmier a súčinnosť zmluvných strán pri rokovaníach | 18 |
| Článok 26 | 18 |
| Úhrada členského príspevku člena základnej organizácie | 18 |
| Článok 27 | 18 |
| Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom | 18 |
| Časť VII. | 19 |
| ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA | 19 |
| Článok 28 | 19 |
| PRÍLOHA č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2026/2027 | 20 |
| PRÍLOHA č. 2 VÝKAZ PRÁCE | 23 |

Časť I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA A PÔSOBNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

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.
3. Táto kolektívna zmluva 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, 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, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi. Interpretácia a uplatňovanie tejto kolektívnej zmluvy musí byť v súlade so zákonom o vysokých školách a ostatnými súvisiacimi všeobecne záväznými právnymi predpismi.
4. Touto zmluvou nie sú dotknuté práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, vyplývajúce z príslušných ustanovení zákonníka práce, zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní a zákona o vysokých školách.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne včas poskytovať pravdivé informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch.

Článok 2

1. Kolektívnou zmluvou sa upravujú všeobecné pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi organizáciami zamestnancov výhodnejšie ako upravuje zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Nároky, ktoré vznikli z 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 než táto kolektívna zmluva.
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 alebo zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny v zmysle Pracovného poriadku zamestnávateľa.
3. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky súčasti zamestnávateľa na území Slovenskej republiky (SR) v mieste, kde v súčasnej dobe sídlia a na každé ich rozšírenie alebo premiestnenie v rámci SR.
4. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd
5. o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Časť II. PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Článok 3

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 a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
2. Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania, najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa v súlade so svojimi kvalifikačnými predpokladmi. Zamestnávateľ na tento účel bude zverejňovať oznamy o voľných pracovných miestach, a to o uvoľnených ako aj o novovytvorených.
4. Zamestnávateľ pravidelne informuje odborovú organizáciu o voľných pracovných miestach na jednotlivých súčastiach univerzity. Na tieto miesta je možné prednostne umiestňovať vlastných zamestnancov uvoľňovaných z dôvodov organizačných zmien.
5. Zamestnávateľ bude uprednostňovať uzatváranie pracovných pomerov na neurčitý čas, ak to právne predpisy a ekonomické podmienky zamestnávateľa umožňujú.
6. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 zákonníka práce najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.
7. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) zákonníka práce je možné len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností u zamestnávateľa:
 - 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 registratúrneho strediska, podateľne a kopírovacieho centra,
 - l) údržbárske práce,
 - m) práce sestier a lekárov na Poliklinike SZU.
8. So zamestnancom v oblasti výskumu a vývoja možno dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú v zmysle § 48 ods. 2 zákonníka práce po dobu trvania výskumu a vývoja.
9. Predchádzajúcimi odsekmi tohto článku nie sú dotknuté ustanovenia zákona o vysokých školách, o pracovných pomeroch vysokoškolských učiteľov dohodnutých na určitú dobu ako aj dôvody uvedené v § 48 ods. 6 a 7 zákonníka práce.
10. Pracovný poriadok zamestnávateľa určí rozsah zamestnancov, ktorí môžu vykonávať príležitostnú prácu z domácnosti v zmysle § 52 ods. 2 zákonníka práce. Príležitostnú prácu z domácnosti možno vykonávať iba so súhlasom rektora SZU po predchádzajúcom schválení vedúceho

zamestnanca. Podmienkou pre výkon práce z domácnosti je druh práce umožňujúci vykonávať zamestnancovi prácu z domácnosti podľa pracovnej zmluvy a zároveň prácu z domácnosti umožňujú prevádzkové možnosti príslušného organizačného útvaru zamestnávateľa.

11. Zamestnávateľ, resp. vedúci zamestnanec môže určiť ďalšie podmienky, za ktorých je zamestnancovi práca z domácnosti umožnená. Pri výkone práce z domácnosti sa vyžaduje najmä dôsledné plnenie pracovných úloh v zmysle pracovnej zmluvy, efektívne využívanie pracovného času a povinnosť byť dostupný pre zamestnávateľa prostredníctvom elektronickej komunikácie alebo elektronickými prostriedkami v pracovnom čase (telefón, e- mail, MS Teams a pod.).
12. Zamestnanec, ktorý vykonáva príležitostnú prácu z domácnosti v zmysle § 52 ods. 2 zákonníka práce je povinný evidovať svoju pracovnú činnosť vo výkaze pracovnej činnosti pre zamestnávateľa, ktorý je prílohou č. 2 tejto kolektívnej zmluvy. Výkaz pracovnej činnosti je zamestnanec povinný odovzdať Odboru personálno-právneho SZU a to najneskôr do 1. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca za predchádzajúci odpracovaný kalendárny mesiac. Výkaz pracovnej činnosti zamestnanca, ktorý vykonáva príležitostnú prácu z domácnosti sa odovzdáva na účely spracovania mzdy zamestnanca.
13. Na príležitostnú prácu z domácnosti, domácku prácu alebo teleprácu nevzniká zamestnancovi právny nárok, tým nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa podľa § 52, § 164 ods. 3 a § 165 zákonníka práce.

Článok 4 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. Prestávky na odpočinok a jedlo sa nezapočítavajú do pracovného času.
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 je upravený v Pracovnom poriadku zamestnávateľa. V súlade s § 88 zákonníka práce zavádza zamestnávateľ u zamestnanca v jednozmennej prevádzke ako aj u vysokoškolských učiteľov a výskumných pracovníkov pružný pracovný čas, ak Pracovný poriadok zamestnávateľa neustanovuje inak, ktorý sa uplatňuje ako pružný pracovný mesiac pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase v zásade na päť pracovných dní.

Článok 5 Nočná práca a práca nadčas

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 v 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.
4. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah týždenného určeného pracovného času vyplývajúceho z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. U zamestnancov s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca ich dohodnutý týždenný pracovný čas. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

5. Prácu nadčas možno zamestnancovi nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami. Na dni pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť prácu nadčas iba v zákonom stanovených prípadoch.
6. S tehotnou ženou, ženou alebo mužom, starajúcimi sa o dieťa mladšie ako tri roky alebo osamelou ženou alebo osamelým mužom starajúcim sa o dieťa mladšie ako 15 rokov, môže zamestnávateľ prácu nadčas iba dohodnúť.
7. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
8. Prácu nadčas nemožno nariadiť ani povoliť, ak by jej vykonávanie bolo v rozpore s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo ak by podľa lekárskeho posudku ohrozovalo zdravotný stav zamestnanca z dôvodov spočívajúcich v jeho osobe.
9. Ďalšiu úpravu a podmienky nočnej práce a práce nadčas môže upraviť Pracovný poriadok zamestnávateľa.

Článok 6 Dovolenka

1. Výmera dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 zákonníka práce, to znamená, že základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 zákonníka práce je najmenej deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovoleniek v súlade s § 111 ods. 1 zákonníka práce určuje zamestnávateľ 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. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v príslušnom kalendárnom roku, ak má na jej čerpanie nárok a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
5. Zamestnávateľ určí v súlade s § 111 ods. 2 a 3 zákonníka práce po dohode odborovou organizáciou hromadné čerpanie dovolenky v Príkaze rektora SZU.
6. Čerpanie dovolenky za kalendárny rok určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom najmä pre zamestnancov, ktorými sú vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci, a to v mesiaci júl a august v každom kalendárnom roku.
7. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v príslušnom kalendárnom roku, pretože zamestnávateľ neurčil jej čerpanie alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Ak zamestnankyňa (zamestnanec) požiada zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť.
9. Zamestnancovi, ktorý pracuje v sťažených alebo zdravíu škodlivých podmienkach, alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdravíu škodlivé patrí dodatková dovolenka v zmysle § 106 a § 107 zákonníka práce. Dodatkovú dovolenku a podmienky jej čerpania upravuje Pracovný poriadok zamestnávateľa.

10. Ďalšie úpravu a podmienky čerpania dovolenky u zamestnávateľa upravuje Pracovný poriadok zamestnávateľa.

Článok 7

Prekážky v práci na strane zamestnanca

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 plat. 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 platu 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 platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa odseku 1 a 2 tohto článku.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prehodnotiť každú individuálnu žiadosť o pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu podľa § 141 ods. 3 písm. b) alebo c) zákonníka práce.
6. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu v zmysle § 141 ods. 3 písm. b) zákonníka práce zamestnancovi pri sprevádzaní svojho dieťaťa v prvý deň jeho nástupu do materskej školy a pri nástupe do prvej triedy prvého stupňa základnej školy na začiatku školského roka. Toto voľno sa poskytne iba jednému z rodičov.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu 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 platu na dva dni v prvom polroku príslušného kalendárneho roka a na dva dni v druhom polroku príslušného kalendárneho roka.
9. Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; plat, ani náhrada platu zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.
10. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Časť III.

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 8

Plat zamestnanca

1. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu

pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

2. Zákonné zvýšenie tarifných plátov zamestnancov nesmie byť dôvodom na zníženie osobného príplatku. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať so zástupcami zamestnancov spôsob riešenia nedostatku mzdových prostriedkov.
3. Funkčný plat je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa § 4 odseku 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Funkčný plat na účely tohto zákona je aj osobný plat určený zamestnancovi podľa § 7a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.
4. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca podľa § 5, ods. 1 a ods. 11 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní do platovej triedy podľa najnáročnejšej vykonávanej pracovnej činnosti podľa katalógu pracovných činností a do platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.
5. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy podľa § 5 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom pracovných činností.
6. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa zamestnancovi bezhotovostným prevodom na bankový účet zamestnanca v peňažnom ústave spravidla v Slovenskej republike podľa výberu zamestnanca. Výplatným termínom je najneskôr štrnásty kalendárny deň v mesiaci. Ak prípadne výplatný termín na deň pracovného voľna alebo deň pracovného pokoja, vypláca sa plat v najbližšom predchádzajúcom pracovnom dni.
7. 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.
8. 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 9

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 10

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 zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.
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 11 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, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu v rozmedzí podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní, pričom konkrétnu výšku príplatku za zmenu môže upraviť Pracovný poriadok zamestnávateľa.

Článok 12 Odmena

1. 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;
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu;
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;
 - e) za aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou,
 - f) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - g) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov,
 - h) podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 13 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) *štvornásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) *päťnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) *šesťnásobku* 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) 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 menej ako 2 roky,
 - b) *trojnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) *päťnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) *šesťnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) *sedemnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval 20 rokov.
3. Zamestnávateľ môže v zmysle § 76 ods. 7 zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi odstupné

aj z iných dôvodov skončenia pracovného pomeru dohodou ako sú uvedené v bode 2 tohto článku.

Článok 14 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 IV. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 15 Vzdelávanie a stravovanie zamestnancov

1. 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.
2. Zamestnávateľ môže umožniť vzdelávanie zamestnancov v jazykoch a informačných technológiách tým, že čas účasti na kurzoch sa započíta do pracovného času.
3. Ak zamestnávateľ poskytuje alebo vyžaduje špecializačné vzdelávanie alebo iné ďalšie vzdelávanie zamestnancov, môže ho umožniť vlastným zamestnancom absolvovať za zvýhodnených finančných alebo iných podmienok. Zamestnávateľ poskytne v tejto súvislosti zamestnancom zvýhodnené finančné podmienky vo výške zníženia poplatkov vo výške 20% z v zmysle platných vnútorných predpisov zamestnávateľa, ktoré upravujú výšku školného alebo poplatkov za špecializačné alebo iné ďalšie vzdelávanie zamestnancov.
4. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškoľovania (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 absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.
5. Zamestnávateľ umožní a zabezpečí v zmysle § 152 zákonníka práce zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v stravovacom

zariadení podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.

6. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
7. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, resp. stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa zákona o sociálnom fonde.
8. Ďalšie podmienky stravovania, vrátane prípadov, kedy má zamestnanec voľbu nároku medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom upravuje § 152 ods. 7 zákonníka práce.

Článok 16 Sociálny fond

1. 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 plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zamestnávateľ prevedie na účet odborovej organizácie do konca kalendárneho mesiaca.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz, expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania je 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky fondu v bežnom roku nevyčerpajú na tieto účely v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.
3. Zásady na použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 k tejto kolektívnej zmluve.
4. Zamestnávateľ prostredníctvom Odboru ekonomiky a financovania SZU 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.

Časť V. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 17 Bezpečnosť a ochrana zdravia

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. V prípade extrémnych klimatických podmienok na pracoviskách môže zamestnávateľ pristúpiť k úprave pracovného času zamestnancov podľa konkrétnych podmienok na jednotlivých pracoviskách.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

4. U zamestnávateľa má odborová organizácia podľa § 149 zákonníka práce právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP a pritom má právo najmä:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetřovať,
 - 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Časť VI. KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 18 Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

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:
 1. spolurozhodovanie,
 2. prerokovanie,
 3. informovanie,
 4. kontrolná činnosť
 5. kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiadajú 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 19 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) pravidlá 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 dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 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
- m) zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov).

Článok 20

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 odborevej 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 o odmeňovaní 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 a 9 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 21 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 22 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
 - b) 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),
 - c) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - d) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - f) 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,
 - g) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie
 - h) 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 23 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.“).

Článok 24

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

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.
3. 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.
4. 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.
5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení odborovej organizácie spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.
6. Voči členom ani funkcionárom odborovej organizácie pre členstvo, pre výkon funkcie alebo činnosť v odborovej organizácii, pre kritiku alebo spor nebudú zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé dôsledky.
7. 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.
8. 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.
9. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, avšak najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
10. 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 25

Sociálny zmier a súčinnosť zmluvných strán pri rokovaníach

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. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, racionalizačné, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
4. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na svoje rokovania na všetkých úrovniach, pričom:
 - a) Predseda odborovej organizácie alebo ním poverený člen bude podľa potreby prizývaný na pracovné porady rektora alebo dekanov fakúlt a to najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne ak sa bude rokovať o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o otázkach sociálnej starostlivosti o zamestnancov, o otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, o racionalizačných resp. organizačných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
 - b) Predseda odborovej organizácie alebo ním poverený člen bude prizvaný na pracovné porady vedenia katedier a pracovísk zamestnávateľa v prípade, ak sa bude rokovať o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o otázkach sociálnej starostlivosti o zamestnancov, o otázkach týkajúcich sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, o racionalizačných resp. organizačných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.

Článok 26

Úhrada členského príspevku člena základnej organizácie

Zamestnávateľ za účelom úhrady členského príspevku člena základnej organizácie uzavrie s týmto zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 zákonníka práce. Takto získané členské príspevky vo výške 1 % z čistého platu zamestnanca ako člena základnej organizácie poukáže každomesačne zamestnávateľ na účet odborovej organizácie.

Článok 27

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

1. Individuálne nároky:
 - a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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.

Časť VII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 28

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.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach.
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. Zamestnancov prijímaných do pracovného pomeru po dátume uzatvorenia kolektívnej zmluvy oboznámi s kolektívnou zmluvou zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 zákonníka práce.
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. Kolektívna zmluva na roky 2026-2027 platí do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy.
9. Kolektívna zmluva na roky 2026-2027 je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako platná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, a v ktorej je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
10. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dva exempláre.
11. 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.

Bratislava, dňa

.....
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 2026/2027

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, ktorým je vedúci zamestnanec Odboru ekonomiky a financovania SZU.

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 1,50 € na jeden odobratý obed.

b) Dary pri životných a iných jubileách

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života najviac do sumy 250,- €;
- b) pri prvom odchode zamestnanca do starobného dôchodku najviac do sumy 250,- €,
- c) 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 najviac 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

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

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

e) Multisport karta

Zamestnávateľ bude svojim zamestnancom prispievať na program Multisport karty sumou najviac 10,- € mesačne.

Čerpanie zo SF je podmienené:

- a) žiadosťou zamestnanca / útvaru SZU o príspevok spolu s priloženými dokladmi (zoznamom zúčastnených zamestnancov SZU a iné) odsúhlasenou Odborom personálno-právnym SZU a schválenou odborovou organizáciou a rektorom SZU v Bratislave,
- b) 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 pošt. 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 sa prečiarknite

VÝKAZ PRÁCE

pri vykonávaní práce z domu

Meno, priezvisko:

Obdobie: od do

| dátum | od/hod./ | do/hod./ | Popis pracovnej činnosti |
|----------------|----------|----------|--------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| 5. | | | |
| 6. | | | |
| 7. | | | |
| 8. | | | |
| 9. | | | |
| 10. | | | |
| 11. | | | |
| 12. | | | |
| 13. | | | |
| 14. | | | |
| 15. | | | |
| 16. | | | |
| 17. | | | |
| 18. | | | |
| 19. | | | |
| 20. | | | |
| 21. | | | |
| 22. | | | |
| 23. | | | |
| 24. | | | |
| 25. | | | |
| 26. | | | |
| 27. | | | |
| 28. | | | |
| 29. | | | |
| 30. | | | |
| 31. | | | |
| Spolu : | | | |

.....
dátum

.....
podpis zamestnanca

.....
Dátum schválil

.....
podpis vedúceho zamestnanca